

BUZA MÁRTON

AZ ÜZEMI
DEMOKRÁCIA
FEJLESZTÉSÉNEK
KÉRDÉSEI

Kossuth

BUZA MÁRTON

AZ ÜZEMI
DEMOKRÁCIA
FEJLESZTÉSÉNEK
KÉRDÉSEI

1984 IN 963 09 06 10 4

A fejlett szocialista társadalom építése során a szocialista demokrácia és ezen belül az üzemi demokrácia kérdései, továbbfejlesztésük szükségessége egyre inkább időszerűvé válik. A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusa – beleértve a kongresszusra való felkészülés időszakának eredményeit is – mérföldkőnek tekinthető a szocialista demokrácia továbbfejlesztésének kérdésében is. A kongresszus különböző dokumentumaiban (a kongresszusi irányelvekben, a beszámolóban, vitában, az elfogadott határozatokban) található sokoldalú elemzések, továbbá az egyértelmű, világos célmeghatározások és a megvalósításukhoz szükséges eszközök megteremtésére vonatkozó útmutatások lehetővé teszik a szocialista demokrácia, ezen belül az üzemi demokrácia gyors ütemű fejlesztését.

A magyar szakszervezeteknek nagy tapasztalataik vannak az üzemi demokrácia érvényre juttatásában. Ezért különösen fontos hozzájárulás volt az üzemi demokrácia továbbfejlesztéséhez a szakmai, iparági kongresszusok és a szakszervezetek XXIII. kongresszusa, amelyek 1975 őszén zajlottak le. E kongresszusok – a pártkongresszus után – elemezték tapasztalataikat és a szakszervezetekre háruló új feladatokat, tennivalókat.

A XI. pártkongresszust megelőző felkészülési időszakban a párt útmutatásai alapján és az egyes pártszervek közvetlen irányításával is széles körű elemző és kutató munkát végeztek és végeznek ma is. Az üzemi demokrácia témakörének ma már gazdag irodalma van hazánkban és külföldön egyaránt. Megnőtt az üzemszociológiai vizsgálatok száma. Egy-egy vállalatnál – nagyobb kutatások esetén egyszerre több vállalatnál – az üzemi demokrácia fejlettségi fokát, továbbfejlesztésének konkrét akadályait vizsgálták. Ilyen vizsgálatokat folytatott a Magyar Tudományos Akadémia Mód Aladárné vezetésével, a Szociológiai Intézet Héthy Lajos és Makó Csaba vezetésével. A Szocialista Vállalat Kutatási Főirányon belül elsősorban Dr. Szabó Kál-

mán folytat kutatásokat. Sok tapasztalatot nyújtottak az MSZMP KB Társadalomtudományi Intézetében és a Politikai Főiskola Szociológia Tanszékén folytatott kutatások. Eredményesek voltak a Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága Közgazdasági Munkaközösségének e témával kapcsolatos vizsgálatai. Végül e témák kutatásával foglalkozik – többek között – a Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézete is. E vizsgálatok feltétlenül segítették a téma alaposabb megismerését, jelezték a problémákat ugyanúgy, mint az elért eredményeket. A konkrét vizsgálatok lehetővé tették az üzemi demokrácia kérdéseinek elméleti általánosítását. Ez azért is hasznos, mert hazai tapasztalataink általánosítása hozzájárulhat a téma nemzetközi szintű kidolgozásához is.

E mű célja, hogy – a XI. pártkongresszuson és a szakszervezetek XXIII. kongresszusán e téma kapcsán elhangzottak szellemében – hozzájáruljon az üzemi demokrácia elvi-elméleti kérdéseinek tisztázásához, a gyakorlat színvonalának emeléséhez és ahhoz, hogy az üzemi demokrácia érvényesülése ne maradjon el a követelmények mögött. E célok kitűzése semmiképpen sem jelenti azt, hogy ezeket munkámban el is tudtam érni. Ha ez valamennyire is sikerült, akkor elsősorban annak a segítségnek köszönhető, amelyet könyvem megírása és javítása során a lektoroktól, Herczeg Károlytól, a SZOT titkárától és dr. Szabó Józseftől, a Politikai Főiskola rektorhelyettesétől, a szerkesztőtől és nem utolsósorban a Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézetében dolgozó közvetlen munkatársaimtól kaptam.

Talán nem szerénytelenség, ha e munkámat „A munkásosztály vezető szerepének néhány kérdése” címmel 1966-ban és „Az üzemi demokrácia” címmel 1969-ben megjelent könyveim folytatásának tekintem. Ezt azért is meg kell tennem, mert az említett két könyv több gondolatát ma is helyesnek tartom és ezért ezek részletes elemzésétől itt eltekintek.

I. AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA

FŐ JELLEMZŐ VONÁSAI

A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusa meghatározta az előttünk álló feladatokat a fejlett szocialista társadalom megvalósításában, kiemelve a szocialista demokrácia továbbfejlesztésének szükségességét. „Társadalmi rendszerünk kiteljesedésének egyik legfőbb feltétele – állapítja meg a kongresszus határozata – a szocialista demokrácia növelése a társadalmi élet minden területén. Népi hatalmunk annál erősebb, minél nagyobb támogatást kap a tömegektől, minél szélesebb körű és minél mélyebb a szocialista demokrácia.”¹

Az üzemi demokrácia a szocialista demokrácia része, a jelenlegi helyzetben pedig – véleményem szerint – a legfontosabb láncszeme. Az üzemi demokrácia tartalmának meghatározásához röviden elemeznünk kell a szocialista demokrácia lényegét.

A SZOCIALISTA DEMOKRÁCIA LÉNYEGE, FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGE ÉS SZÜKSÉGSZERŰSÉGE

A XI. pártkongresszuson a Központi Bizottság beszámolójában Kádár elvtárs a szocialista demokráciáról szólva a következőket mondotta: „A társadalmi fejlődés történelmi tapasztalatai világosan megmutatják, hogy egy rendszer demokratizmusát nem formális szervezeti keretei határozzák meg, hanem alapvetően és mindenkor az dönti el, kinek a kezében van a hatalom, és hogy ez a hatalom milyen osztályok számára, milyen kérdésekben biztosít jogot és tényleges lehetőséget a beleszólásra az állam, a társadalom ügyeibe. A demokrácia jellegét alapvetően az határozza meg, hogy van-e a dolgozóknak tényleges döntési, ellenőrzési lehetőségük. Hazánkban azért hozhattuk létre és

¹ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. Kossuth Könyvkiadó 1975. 467. old.

fejleszthetjük a legmagasabbrendű demokratizmust, a szocialista demokráciát, mert nálunk megszűntek a kizsákmányoló kapitalista és földesúri osztályok, a termelési eszközök köztulajdonban vannak, a társadalmunkat alkotó dolgozó osztályok és rétegek alapvető érdekei közösek és képviselőik részt vesznek a hatalom gyakorlásában. A mi szocialista demokráciánk, a demokrácia szó eredeti értelmében a nagy többség uralma, a nép uralma és a köz érdekeit szolgálja.”²

A szocialista demokrácia alapvetően különbözik az egyes tőkésországokban megvalósuló polgári demokráciától, mert nem a kizsákmányolók, hanem a dolgozó tömegek jogait biztosítja. A szocialista demokrácia a dolgozó nép részvétele a hatalom gyakorlásában. A demokrácia politikai fogalom, amely az állam fogalmával kapcsolódik össze, ezért vizsgálatánál az osztályuralmi viszonyokat kell szemügyre vennünk.

A szocialista demokrácia a munkásosztály hatalma gyakorlásának szerves, elszakíthatatlan része. A proletárdiktatúra viszonyai között a szocialista demokrácia, illetve annak gyakorlata a szocialista demokratizmus, nem korlátozódik az államhatalmi intézményekre. A politikai hatalom szélesebb fogalom, mint az államhatalom. Az államhatalmat az erre kijelölt szervek, a politikai hatalmat az egész dolgozó nép gyakorolja a párt és a munkásosztály vezetésével. Az állami és a társadalmi szervezetek együttesen valósítják meg tehát a munkásosztály politikáját.

A szocialista demokrácia a tömegek aktív részvétele a hatalom gyakorlásában, az állam tevékenységében, általa és segítségével jutnak kifejezésre a dolgozó tömegek érdekei. Az aktív részvétel a hatalom gyakorlásában magában foglalja a dolgozó tömegek ellenőrző szerepét is, amely társadalmi életünk minden szintjén megvalósul. Ebből következően a szocialista demokrácia a vezetők és a vezetettek kölcsönös függőségét is tartalmazza, a megválasztott vagy kinevezett vezetők, a nép képviselőinek

² Ugyanott, 81. old.

felelősségét a megbízókkal szemben. Az alulról jövő ellenőrzésnek és kritikának azonban párosulnia kell a szocialista társadalmunk iránti felelősséggel, miként a demokratikus jogok is kötelezettségekkel járnak együtt.

A szocialista demokrácia – a politikai viszonyokon keresztül – kiterjed a társadalomban élők alapvető életviszonyaira, a gazdaságra és a kultúrára egyaránt. Ennek feltételei – elsősorban a termelési eszközök társadalmi tulajdona – csak a szocialista viszonyok között jönnek létre, mert itt válik reális lehetőséggé és valósággá a társadalom tagjainak egyenlősége az emberi élet minden jelentős területén.

A szocialista demokrácia a társadalomban létező különböző érdekek összehangolásának, a közöttük levő nem antagonisztikus ellentmondások megoldásának az eszköze. Ismeretes, hogy még vannak érdekellentmondások a népgazdaság, a vállalat és az egyén között éppúgy, mint a két baráti, szocialista osztály között – hogy csak a legfontosabbakat említsem. Mivel a szocializmusban a munkásosztály van hatalmon – amely nem kizsákmányoló, hanem dolgozó osztály –, a többi dolgozó osztállyal és réteggel való kapcsolatában az érdekellentmondásokat elsősorban a szocialista demokrácia keretei között kell megoldania.

A szocialista demokrácia – azzal, hogy biztosítja a dolgozó tömegek részvételét a hatalom gyakorlásában – egyben biztosítja a nép részvételét a politika alakításában is. Ez azt jelenti, hogy a párt és az állam politikájának gyakorlati végrehajtása során a dolgozók tapasztalatait, véleményeit figyelembe véve kell a szükségleteknek megfelelően változtatni a politika nem állandó elemein. „... a mi pártunk politikája – mondotta Gáspár Sándor a párt XI. kongresszusán – nem személyeké, hanem a munkásosztályé, és ez a politika szilárd elvi alapokon nyugszik. Meghatározó alapelvünk, hogy egy forradalmi párt csak úgy tudja elfogadtatni a politikáját, ha e politika kialakításában és végrehajtásában a dolgozók részvételére és reális igényeire támaszkodik, ha figyelembe veszi véleményüket. Ez a szocialista

demokrácia egyik legfontosabb oldala. . . . Szocialista fejlődésünk jelen időszakában már megérett a helyzet arra, hogy a munkahelyeken, a vállalatoknál, a falun és a városban, a helyi és az országos tennivalókat, minden kis és nagy kérdést közüggé tegyünk . . .”³

A szocialista demokrácia kiindulópontja és meghatározó eleme a *pártdemokrácia*, a munkásdemokrácia legfejlettebb formája. A pártdemokrácia hosszú fejlődés eredménye. A munkásmozgalommal együtt jött létre, a forradalmi tevékenységgel párhuzamosan fejlődött, győzelmekből és vereségekből egyaránt leszűrte tapasztalatokat során kovácsolódott ki. „A pártdemokrácia fejlettsége döntő módon meghatározza a szocialista demokrácia általános érvényesülését – állapította meg Biszku Béla a párt XI. kongresszusán. – Sem az államélet, sem a tömegszervezetek demokratizmusa nem fejlődhet megfelelően, a munkahelyi demokrácia sem bontakozhat ki a szükséges mértékben, ha nem hatja át a pártdemokrácia.”⁴

A szocialista demokrácia része, alkotóeleme a társadalmi szervezetek és mozgalmak demokráciája is. A demokrácia érvényesülése a magyar szakszervezeti mozgalomban például azt jelenti, hogy négymillió ember él demokratikus jogaival és teljesíti ezzel kapcsolatos kötelezettségeit a dolgozók egyik szocialista szervezetének sajátos keretei között. A KISZ-ben érvényesülő belső demokratizmus a fiatalok számára a szocialista demokrácia el nem hanyagolható része. A szocialista demokrácia továbbfejlesztése megköveteli e szervezetek és mozgalmak demokratizmusának erősítését is.

Végül a munkahelyi demokrácia is a szocialista demokrácia része. Nálunk és a többi szocialista országban a dolgozók elidegeníthetetlen joga a munkahely vezetésében való részvétel. Ez olyan erő, amely nélkülözhetetlen a fejlett szocialista társadalom felépítésében.

³ Ugyanott, 278. old.

⁴ Ugyanott, 198. old.

A demokrácia lényegéhez tartozik, hogy minden területen – a politikai, az állami, a gazdasági életben egyaránt – közvetlen és közvetett formában valósítható meg. Fejlett szocialista társadalomban a szocialista demokratizmust lehetetlen csak közvetlen vagy csak közvetett formában érvényesíteni. A közvetlen és közvetett formák aránya a mindenkori történelmi körülményektől, továbbá attól függ, hogy a társadalmi élet melyik területéről van szó. Nagyon sokan – még ma is – a demokratizmust azzal a közvetlen – mindenki személyes részvételével megvalósított – döntési móddal azonosítják, amellyel például a görög demokrácia virágkorában az athéni agorán összegyűlt nép annak idején határozott. (A valóságban az ókori görög demokrácia is korlátozott volt, hiszen a hatalom gyakorlásában csak a szabad polgárok vettek részt, a rabszolgákat ebből kizárták.) Ezenkívül akkor sem döntöttek el minden kérdést ott és személyesen, csak a fontosabbnak ítélteteket. A közvetlen demokráciának ez a módja szigorúan kötődik a kis létszámokhoz, az ügyek egyszerűségéhez, azok mindenki által átlátható jellegéhez. A görög városállamok társadalma, szervezeti formája viszonylag egyszerű volt. Ma a társadalmi élet összehasonlíthatatlanul bonyolultabb, és egészen más nagyságrendek jellemzik. Ezért nincs módunk az ilyen közvetlen formák kizárólagos alkalmazására. Aki ma olyan követeléssel lép fel, hogy minden fontos kérdést a közvetlen demokrácia formájában döntsenek el, illúziókat táplál, elszakad a valóságos társadalmi helyzettől.

Ezzel kapcsolatban egyesek arra hivatkoznak, hogy néhány fejlett tőkésországban egy-egy alkalommal népszavazást tartanak, ahol a választók szavazata közvetlen részvételüket jelenti – úgymond – a hatalom gyakorlásában. Aki csak egy kicsit is ismeri a mai monopoltőkés állam jellegét, az jól tudja, hogy a látványos népszavazások (pl. az olasz válási törvény esetében) eredményei bármennyire fontos részkérdésekkel kapcsolatosak is, a hatalom lényegét nem érintik. Ugyanakkor bizonyos értelemben a tömegek becsapását jelentik, mert azt akarják elhitetni

velük, hogy minden kérdés szavazással eldönthető. A demokrá-
tizmus legmagasabb fokát nem a népszavazás, hanem az dönti
el, hogy a dolgozó nép kezében van-e a hatalom.

A társadalmi élet bonyolultabbá válásával, a hatalom gyakor-
lásában való részvétel kiterjedésével szükségszerűvé válik a köz-
vetett képviseleti formák rendszerének gazdagítása. Hazánkban
a felszabadulást követő években e forma viharos átalakuláson
ment keresztül, a nemzeti bizottságoktól kezdve az üzemi bizott-
ságokon át – amelyek a tömegek alulról jövő kezdeményezésére
jöttek létre – a tanácsok létrehozásáig. Kifejlődtek azok az alap-
vető formai és tartalmi elemek, amelyek ma is szerepelnek gya-
korlatunkban. Egy-egy időszakban azonban a közvetett formák
túlsúlyba kerültek a közvetlen részvétel rovására. Történelmi ta-
pasztalataink megtanítottak arra, hogy a közvetlen formákat is
tartalmassá lehet tenni, s hogy ez gyümölcsözően hathat a köz-
vetett formák hatékony érvényesítésére.

A közvetlen és közvetett formák együttes alkalmazása ma
szükségszerű. Ezek arányai eltérőek lehetnek a társadalom kü-
lönböző területein. A két forma alkalmazásának arányossága
az állami élet különböző szintjein eltérő. Közvetlenül választ-
juk például az Országgyűlésbe a képviselőket, vagy a helyi taná-
csok tagjait, de ezt nem tehetjük az Elnöki Tanács vagy a Minisz-
tertanács tagjainál, őket az Országgyűlés választja.

A szocialista demokráciát a maga teljességében nem lehet egy
csapásra, a hatalom kivívásával egyidőben megvalósítani, még
akkor sem, ha – mint hazánkban – a proletárdiktatúra létreho-
zása viszonylag békés úton ment végbe. A szocialista demokrá-
cia a szocializmus alapjainak lerakásáig, a több szektorú gazda-
ságban, az adott osztályviszonyok közepette semmiképpen sem
lehetett olyan széles körű, mint ma, a fejlett szocializmus meg-
teremtésének időszakában, amikor már régen felszámoltuk az
ellenséges osztályokat. A szocialista demokrácia fejlődése, kiszé-
lesedése tehát folyamat. Adott időszakban elérünk bizonyos

fejlettségi fokot, majd a társadalmi viszonyok, a gazdaság, a kultúra, a tudat fejlődésének eredményeként túlhaladjuk azt.

A szocialista demokrácia fejlettségi fokát egy adott időszakban a következők mutatják:

- a szocialista demokrácia érvényesülésének színvonala a proletárdiktatúra különböző intézményeiben;
- a demokratikus vonások érvényesülésének mértéke és módja a termelés irányításában;
- a különböző osztályok közötti, társadalmi-egyéni, központi-helyi stb. érdekek egyeztetésének megvalósulása;
- a tömegek közvetlen részvételének mértéke a társadalmi-gazdasági folyamatok irányításában, az állam, a közélet, a gazdaság, a kultúra, a művelődés különféle területein az osztálytársadalmi feladatok megoldásában.

Jelenlegi körülményeink között a szocialista demokrácia továbbfejlesztése nemcsak lehetséges, hanem szükséges is. Lehetőségét mindenekelőtt az adja meg, hogy társadalmunk gazdasági és politikai helyzete szilárd. Hazánkban nincsenek ellenséges osztályok, amelyek a demokratikus jogokat a rendszer ellen fordíthatnák, ezért lehetővé válik a jogok körének kiterjesztése. Másrészt lehetővé teszi az a tény is, hogy a hatalom kivívásától a napjainkig eltelt időszakban, a szocialista építés során a néptömegek mindjobban megtanulták ügyeik demokratikus intézését. A felszabadulás előtt, a Horthy-rendszerben a dolgozó tömegek a demokráciából csak minimális tapasztalatot szerezhettek. Demokratizmus csak a munkásmozgalmon belül érvényesült. A felszabaduláskor tehát alig voltak demokratikus hagyományaink.

Azóta – elsősorban a hatalom kivívásának időszakában, majd az 1956-os ellenforradalom leverése után a munkáshatalom megvédése, stabilizálása időszakában –, aránylag rövid idő alatt, sok tapasztalatot szereztünk és tanultuk a demokráciát. Véleményem szerint – sokak állításaival szemben – vannak demokratikus hagyományaink, még ha azok nem is távolabbi idő-

szakra, hanem csak évtizedekre nyúlnak vissza. A legfontosabb azonban az, hogy a demokráciát a tömegeknek állandóan tanulniuk kell, s ennek teljes megvalósítása össztársadalmi feladat. A demokratizmus fokozatos elsajátításához az is hozzájárul, hogy szocialista társadalmunk egyre egységesebbé válik, mind többen vallják magukénak szocialista társadalmi rendűnket. Végül lehetővé teszi a szocialista demokrácia fejlesztését a párt helyes politikája, és az, hogy annak eredményeként a szocialista építés minden területén érvényesül a párt, a szocializmus tudatos erőinek befolyása.

A szocialista demokrácia továbbfejlesztése elsősorban azért szükséges, mert a fejlett szocializmus megvalósítása, az ezzel kapcsolatos bonyolult feladatok megoldása lehetetlen a dolgozó tömegek aktív részvétele nélkül. A szocialista demokrácia fő célja az, hogy általa tovább erősödjék a munkásosztály hatalma az egész dolgozó nép érdekében, erősödjön a gazdaság, a gazdasági építőmunka újabb tartalékai táruljanak fel, hatékonyabban érvényesüljön a munkásosztálynak és pártjának vezető szerepe, tovább szilárduljon a munkásosztálynak és szövetségeseinek termékeny kapcsolata, növekedjék a pártot támogató dolgozó tömegek közéleti aktivitása.

A szocialista demokrácia fejlesztésének nemzetközi összefüggései is vannak. A két rendszer harcában a gazdasági verseny az elsődleges, de az sem közömbös, hogy melyik rendszer tud több szabadságot biztosítani az emberek számára, melyik rendszerben válhatnak a dolgozó tömegek saját sorsuk irányítóivá életük minden területén. Ez teszi nemzetközi jelentőségűvé a szocialista demokrácia fejlesztését. Minden eredmény, amit e téren elérünk, segíti a tőkésországokban harcoló munkásosztályt a demokratizmus fejlesztéséért vívott harcában.

A szocialista demokrácia továbbfejlesztésének szükségessége mellett is hangsúlyoznom kell, hogy ez nem cél, hanem a fejlett szocialista társadalom megvalósításának eszköze.

Az államélet demokratizmusának legközvetlenebb megvalósulása a lakosság számára a lakóhelyhez kötődik. Az állam polgárai lakóhelyük szerint szavaznak, ily módon választják meg országgyűlési képviselőiket, a helyi tanácsokba küldendő tanácstagokat. A választási rendszer demokratizmusa abban fejeződik ki, hogy általános, egyenlő és titkos, továbbá mindenki szabadon dönthet a jelöltek megszavazásáról. A megválasztott képviselők és tanácstagok a választóknak kötelesek beszámolni munkájukról, és a választók joga visszahívni azokat a képviselőket, tanácstagokat, akik megbízatásuknak nem tesznek eleget. A tanácstagi és országgyűlési képviselői beszámolók színvonalának további javításával el kell érni a választókkal való kapcsolat erősítését.

Hazánkban az államélet demokratizmusának jellemzője a törvényalkotás társadalmi nyilvánossága. Ez azt jelenti, hogy az egyes nagy jelentőségű törvényjavaslatokat széles körben vitára bocsátják, a tervezeteknél hasznosítják az állampolgárok és a társadalmi szervek észrevételeit, javaslatait. Így készült például az ifjúsági törvény. A társadalmi részvétellel megalkotott törvények számát a jövőben növelnünk kell.

A mi viszonyaink között az államéletben érvényesülő szocialista demokratizmus elsősorban a helyi tanácsok tevékenységében ölt testet. A tanácsok népképviselői, önkormányzati és államigazgatási szerepet töltenek be és mivel az utóbbi években nagymértékben növekedett önállóságuk, döntési jogkörük, ez nagyobb aktivitásra ösztönözte választóikat is. Népünk ma – többek között – azon is leméri a szocialista demokrácia fejlettségi fokát, hogy miként dolgozik a helyi tanács, milyen színvonalú a helyi közélet, hogyan teljesítik választóik megbízatásait a tanácstagok, összhangban áll-e mindez a közérdek érvényesítésével.

A párt XI. kongresszusának határozata kimondja: „Alapvetőnek tartjuk, hogy az állami munka különböző területein a dolgozók nagyobb köre vegyen részt fontos állami döntések előkészítésében, meghozatalában és megvalósításában. Ezzel közelebb jutunk ahhoz a lenini követelményhez, hogy az állampolgárok többsége részesévé váljék a hatalom gyakorlásának és a közügyek intézésének.”⁵

A MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

A Magyar Népköztársaság Alkotmánya szerint a munkához való jog egyben kötelezettség is, tehát minden munkaképes állampolgár munkaviszonyban áll, valamilyen munkahelyen dolgozik. A dolgozók elidegeníthetetlen joga a munkahelyi demokráciában való részvétel, tekintet nélkül arra, hogy melyik munkahelyen dolgoznak. A beosztottnak minden munkahelyen joguk van arra, hogy még a vezetői döntések előtt az őket érintő termelési kérdésekről véleményt nyilváníthassanak; bizonyos kérdésekben döntési joguk legyen; a termelési feladatoknak ne csak végrehajtói legyenek, hanem – az adott munkahely sajátosságától függően – joguk legyen a döntések végrehajtásának ellenőrzésére is. E jogaikat közvetlenül vagy közvetve, képviselőik útján gyakorolhatják. (Ez alól természetesen kivételek a fegyveres testületek, ahol a testületek tagjainak demokratikus jogai sajátosak, amivel itt külön nem foglalkozom.)

Milyen tényezők indokolják és követelik meg a mi viszonyaink között – a szocialista demokrácia keretein belül – a munkahelyi demokrácia érvényesülését?

Mindenekelőtt az, hogy *a termelési eszközök társadalmi tulaj-*

⁵ Ugyanott, 467. old.

dona (annak mindegyik formája) megszünteti a munkaerő árujellegét és minden dolgozót a társadalmi tulajdon részesévé tesz. Következésképpen a munkásosztály hatalma egyúttal az egész dolgozó nép hatalma.

A dolgozó ember legközvetlenebb társadalmi közege a munkahelye, ahol egy közösség tagjaként joga van a kollektíva érdekeit elemezni, alakítani, érvényesíteni. Joga van arra is, hogy érvényesíthesse személyes egyéni érdekeit, akár közvetlenül, akár érdekvédelmi szervezetein keresztül. A munkahelyi demokrácia tehát biztosítja a kollektíva minden tagja számára azt a jogot, hogy részt vegyen a munkahely feladatai megvalósításának módjában, a munkafeltételek alakításában, a végzett munka anyagi és erkölcsi elismerésének elosztásában, és általában dönthet a szociális és a kulturális alapok felhasználásáról is. A munkahelyi demokrácia nem vonatkozik a munkahelyi folyamatok minden területére, továbbá az intézmények, az államapparátus stb. egyes tevékenységeire. Ezért a beleszólás jogát csak az üzemi és a szövetkezeti demokrácia vonatkozásában tárgyalom.

A dolgozók a termelésben elfoglalt helyüktől függően (közvetlen termelők, szolgáltatást, adminisztrációs munkát vagy szellemi munkát végzők stb.) nem vesznek részt valamennyien a termelőmunkában, tehát nem egyformán kapcsolódnak a szocialista tulajdonhoz sem. Ezért a demokratizmus érvényesülése szempontjából differenciálásra van szükség.

Az állami hivatalokban, intézményekben például nem végeznek termelőmunkát. A munkahelyi demokrácia itt is érvényesül, de annak tartalma nem a gazdálkodással kapcsolatos, hanem más, egyéb – a munkatevékenységgel összefüggő – beleszólási, részvételi lehetőség. A munkahelyi demokráciának tehát sajátos változatai vannak. A hivatalokban a demokratizmus sajátossága kettős: egyrészt az országos hatáskörű szerveknél dolgozó kollektíva nem szólhat bele az országos jellegű döntésekbe, másrészt a választott szervek demokratikus ellenőrzése nem az apparátus, hanem a megválasztott szervek feladata. Ez a helyzet

például a tanácsoknál. Az állami hivatalokban a munkát centralizáltan irányítják, az ügyintézés módját törvények, rendeletek szabályozzák, amelyeket a dolgozóknak szigorúan be kell tartaniuk. Ennek ellenére még itt is van lehetőség arra, hogy az eljárások egyszerűsítése, a bürokrácia csökkentése vagy megszüntetése érdekében a demokrácia eszközét alkalmazzák, és e feladatok megoldásába bevonják a dolgozókat. Emellett a kollektíva képviselői szerve dönt a rendelkezésre álló szociális és kulturális anyagi alapok felhasználásáról. Végül természetesen a kollektívák és képviselői szerveiknek itt is joguk van arra, hogy beleszóljanak a jövedelmek és a munkakörülmények alakulását befolyásoló tényezőkbe. Mindez a *hivatali demokrácia* sajátosságaira utal, ami szintén fontos és jelentős, de nem tekintem feladatommak ennek részletes kifejtését.

A termelőszövetkezetekben és a kisipari szövetkezetekben csoporttulajdon van, ebből következően itt a demokratizmusnak, a beleszólásnak, a vezetésben való részvételnek, a vezetés ellenőrzésének az adott szervezetre jellemző válfaja érvényesül: az ún. *szövetkezeti demokrácia*. Ez a munkahelyi demokrácia sajátos érvényesülési formája, amelynek részletes elemzése itt nem feladatom.

A tárgyalt munkahelyek közül – témám szempontjából – döntő kategória tehát az állami vállalat, ahol a dolgozók a szocialista állammal állnak munkaviszonyban. E területen a munkahelyi demokráciát *üzemi demokráciának* nevezzük.

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA TARTALMA

Az üzemi demokrácia közvetlenül a felszabadulás után jött létre, amikor a demokratizmust elsősorban és főleg az üzemekben, a munkásosztály számára biztosítottuk. Az üzemi demokrácia ha-

zai fejlődésének történelmi útja fontos tanulságokat tartogat számunkra, ezért feldolgozása rendkívül időszerű. Az *üzemi demokrácia mai helyzetét* a történelmi fejlődés is meghatározza. Pártunk, munkásosztályunk harca az üzemi demokrácia kivívásáért és fejlesztéséért mind a magyar, mind a nemzetközi munkásmozgalom számára értékes tapasztalatokat nyújthat, tehát nemzetközi jelentőségű is. Mivel nem vagyok történész, nem vállalkozhatom e feladat megoldására. De már több helyen, például a Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézetében is folyik ilyen kutatás, más intézetek és történészek is foglalkoznak ezzel a fontos témával és remélhető, hogy a történelmi fejlődésről hamarosan megjelennek különböző publikációk.

Napjainkban az üzemi demokrácia lehetősége és gyakorlata – ha bizonyos különbségekkel is – az állami vállalatoknál alkalmazott valamennyi dolgozóra vonatkozik. Az *üzemi demokrácia fogalmának leszűkítése csak a munkásokra, politikai veszélyeket rejt magában*, hiszen a vezetésben való részvételt az állami vállalatok minden dolgozója számára biztosítani kell.

A szocializmusban – így hazánkban is – elengedhetetlenül szükséges, hogy a dolgozók részt vegyenek mind a vállalat, mind pedig a népgazdaság irányításában. Ez utóbbinak is egyik alapvető eszköze az üzemi demokrácia. Ez a részvétel a munkásosztály hatalmának egyik nagyon fontos gyakorlati megnyilvánulása. Következésképpen az üzemi demokráciát a hatalom kérdéseként fogjuk fel és olyan politikai intézménynek tartjuk, amelynek révén a munkástömegek közvetlenül vesznek részt a gazdálkodás irányításában, tehát voltaképpen a hatalom gyakorlásában.

Az üzemi demokrácia fő jellemző vonásait röviden a következőkben foglalhatjuk össze:

– Az üzemi demokrácia szerves része a szocialista demokráciának, részvétel a hatalom gyakorlásában és ezért érvényre juttatásának alapvetően fontos politikai jelentősége van.

– Az üzemi demokrácia a szocialista termelési viszonyok sajátos megjelenési formája, amelyben a dolgozók nemcsak termelők, hanem elsajátítók is, az ő érdekükben folyik az anyagi javak termelése; munkavállalók és tulajdonosok is, és kapcsolatuk a termelési eszközökkel egy-egy vállalathoz, üzemhez kötődésük útján valósul meg.

– Az üzemi demokráciában a tömegek közéleti tevékenységet folytatnak és ezt tömegesen tehetik közvetlen módon.

– Az üzemi demokrácia a munkatevékenységhez kapcsolódik és nem lakóhelyhez, ezért nem esetenkénti kapcsolat, hanem állandó folyamat.

– Azt az uralmat, amelyet a munkásosztály a párt vezetésével társadalmi szinten a gazdasági élet fölött gyakorol, a vállalatok és munkahelyek méreteiben a munkáskollektívák gyakorolják a pártszervezetek eszmei-politikai vezetésével és felelősségével, az üzemi demokrácia sajátos, intézményesített rendszere révén.

– Az üzemi demokrácia intézményének rendszere szerves része a vállalat működési mechanizmusának és ez biztosítja, hogy a tömegek bekapcsolódhassanak a vezetésbe, az állam által ki-nevezett gazdasági vezetőkkel együtt.

– Az üzemi demokrácia a kollektívák joga is, kötelezettsége is egyszerre, ebből következően mind a kollektíva, mind a gazdasági vezetés egyenjogúsága is, amely a partneri viszonyban valósul meg. Ezért fontos eszköz a vezetők és beosztottak szocialista viszonyának formálásához.

– Az üzemi demokrácia a kollektíva szocialista önkifejlesztésének eszköze, segítségével kell megvalósulnia a vezetők és vezetettek kölcsönös ellenőrzésének, az egyenjogúság és az érdekek integrációja, az érdekellentmondások feloldása, valamint a dolgozók felelősségtudatának növekedése, aktivitásuk fokozódása alapján.

– Az üzemi demokrácia szorosan összefügg az életszínvonal alakulásával, amennyiben az ember önmegvalósulását segíti

vagy akadályozza, és nagy hatást gyakorol a munkahelyi légkör alakulására és ezzel a termelésre is.⁶

Az üzemi demokrácia – a szövetkezeti demokráciával együtt – gazdasági demokrácia. *A gazdasági demokrácia lényege a tömegek részvétele a gazdasági folyamatok irányításában, ellenőrzésében, és tapasztalataik, javaslataik hasznosítása a gazdálkodásban.* A szocializmus főlényét a kapitalizmussal szemben – többek között – éppen az biztosítja, hogy a termelésben résztvevők befolyást gyakorolhatnak a gazdaságra, a termelésre, szemben a kapitalizmussal, ahol a termelés irányításában, a gazdaság feladatainak meghatározásában nem vehetnek részt, bármennyire is igyekeznek a tőkések képviselői és egyes szakszervezeti vezetők is ennek az ellenkezőjét bizonyítani.

A szocializmusban a termelési eszközök társadalmi tulajdona gyökeresen megváltoztatja a társadalmi termelőmunka jellegét. A szocialista társadalom minden tagja tulajdonos és dolgozó egy személyben. A társadalom tagjai a tulajdonukban levő termelési eszközökkel maguknak, saját társadalmuknak termelnek. Ez

⁶ Az üzemi demokrácia e fő jellemző vonásainak meghatározásában különösen nagy segítséget kaptam Szabó Kálmán e témával kapcsolatos írásai-ból. Ezek közül külön is kiemelném „Az üzemi demokrácia és a politikai gazdaságtan” című munkáját. Ebben is, más tanulmányokban is sokat foglalkozik az üzemi demokrácia tartalmának, lényegének meghatározásával, szerintem alapvetően helyesen. Nagy figyelmet ezen kívül különösen két probléma elemzése érdemel. Az egyik a politikai gazdaságtan művelőinek felelőssége és feladatai az üzemi demokrácia kérdéseinek tudományos feldolgozásában. Mélyen egyetértek azzal, hogy az üzemi demokrácia kérdéseinek elemzése sok szempontból a politikai gazdaságtan feladata. A másik, amit kiemelek, az üzemi demokrácia és a gazdasági hatékonyság összefüggése. „Ha azt akarjuk – írja Szabó Kálmán –, hogy a mi viszonyaink között (ahol a dolgozókat nem veszélyezteteti állandó létbizonytalanság, s nem lehet általános a kényszerítés módszere) a hatékonyság követelménye valóságos mozgásként rendszeresen teljesüljön, akkor biztosítani kell azt is, hogy a gazdasági szervezet társadalmassítottságával mindig összhangban álljon a vállalatok működési mechanizmusának a társadalmassítottsága, azaz az üzemi demokratizmus foka is. (Szabó Kálmán: Az üzemi demokrácia és a politikai gazdaságtan. Közgazdasági Szemle, 1974. 7–8. sz.)

teszi lehetővé, hogy a gazdaságra is kiterjedjen a demokrácia. Vagyis a mi körülményeink között – szemben a kapitalizmussal – a demokrácia nem korlátozódik a politikai intézményekre, szerepe egyre növekszik a gazdasági életben, az üzemekben, a termelőszövetkezetekben stb. is. A szocialista demokrácia érvényesülésének ez az egyik legnagyobb, legjelentősebb területe.

Egyes nézetek szerint a demokráciának nincs érvényesülési lehetősége a gazdaságban, mivel politikai fogalom, tehát érvényességi köre csak a politikai életre korlátozódik. Szerintük a gazdaságban csak annyiban érvényesülhet a demokrácia, amennyiben a politikai demokrácia kihat a gazdaságra. Ezt az álláspontot cáfolja az a körülmény, hogy a gazdaság irányításának két – egymással összefüggő, de nem azonos – oldala van:

- a) a műszaki-technikai folyamatok irányítása,
- b) az emberek irányítása.

A kettő nem választható el egymástól, hiszen a technikát is az emberek hozzák mozgásba, de megkülönböztetésük mégis rendkívül fontos. A műszaki-technikai folyamatok irányításában ugyanis nincsen demokrácia; ott a technológiai fegyelem parancsa és szabályai az irányadók. Más kérdés – természetesen –, hogy a műszaki-technikai megoldások optimális változatainak kiválasztásánál szintén nem nélkülözhetők a jól képzett munkások, technikusok, mérnökök tapasztalatai, tehát az emberi tényezők.

Más a helyzet az emberek irányításában. A demokrácia érvényesítése itt elengedhetetlen, mert a szocialista rendszer létéből következik eszközeinek demokratikus jellege.

Az üzemi demokrácia objektív alapja az, hogy a társadalmi munkamegosztás révén az emberek a termelési folyamatban irányító és beosztott dolgozóként vesznek részt. A kettő között azonban nincs antagonisztikus ellentmondás, mint a kapitalizmusban. A mi viszonyaink között az irányító tevékenységet az arra kinevezett vezető a munkásosztály, az egész dolgozó nép érdekében végzi.

Az irányító tevékenység – mint az előbbieken már megállapítottuk – elsősorban a műszaki-gazdálkodási tevékenység irányítása és szervezése, amelyhez természetesen szakértelem kell és egyszemélyi felelős vezetést követel. Ebből következik, hogy az egyszemélyi felelős vezetőt nem helyes választani, azt a felsőbb szerveknek kell kinevezniük.

A munkafolyamattal kapcsolatos döntések társadalmi kérdéseket is érintenek. A szocializmus építése során általában – de különösen a fejlett szocialista társadalom létrehozásának időszakában – közvetlen kapcsolat van a népgazdasági és a vállalati eredmény, valamint a dolgozók életkörülményei között. Ez objektíve a társadalmi tulajdonból következik. A szocializmusban objektív követelmény és egyben az üzemi demokrácia alapja a dolgozók részvétele a vezetésben, a vezetők beszámoltatása és ellenőrzése. Ebből következik, hogy a szocialista állami vállalatoknál az egyszemélyi felelős vezető és a vállalati kollektíva között nincs sem társadalmi, sem gazdasági alá- és fölérendeltség, hanem egyenjogúak egymással. A vezetők és a vezetettek kölcsönös egyenjogúsága a kölcsönös ellenőrzés jogában és kötelezettségében testesül meg. A részvétel a vezetésben együttesen jelent jogosultságot a dolgozók, és kötelezettséget azok számára, akik biztosítják a részvétel feltételeit. A jogok mindaddig formálisak, amíg nem biztosítjuk a gyakorlás feltételeit, ez pedig a párt-, az állami és a társadalmi szervek kötelessége. Annak ellenére tehát, hogy a dolgozók jogainak tiszteletben tartása, érvényesítése kikényszeríthető politikai és hatalmi eszközökkel, az a helyes, ha olyan az irányító szervek vezetési stílusa, hogy nem kerül sor sem jogi, sem politikai szankciók alkalmazására. A vezetőknek tehát szocialista tudatosságukból, belső erkölcsi kényszerből eredő kötelezettségük a dolgozók vezetésben való részvételének biztosítása.

A jog-kötelesség dialektikájának szükségszerűen úgy is érvényesülnie kell, hogy a tudatos részvétel a dolgozók számára nemcsak jog, hanem kötelesség is. A kötelességérzet gazdasági alapja

adott: a társadalmi tulajdon és az ebből következő egyenlőség az elsajátításban. Ma azonban még nem általános az, hogy a dolgozó felismeri tulajdonosi szerepét és felelősségét, és ennek megfelelően jut el a tudatos cselekvéshez. Azaz nem megy el közömbösen az üzemi gondok mellett, kötelességének érzi a tudatos részvételt a vezetésben, irányításban és a lelkiismeretes munkavégzésben. Ez a folyamat megvalósulóban van a társadalmi fejlődésünk, a helyes politika, az irányítás jó rendszere, a demokrácia fejlődése és fokozatos kiterjedése révén. Érvényesülnek azonban hátráltató tendenciák is, amelyek főleg szubjektív jellegűek és a rossz módszerekben, a szakigazgatási bürokráciában, a tömegek lebecsülésében és a technokrácia „mindenhatóságába” vetett hitben fejeződnek ki. Ez ellen fel kell lépünk ma és a jövőben is.

A dolgozóknak az üzemi demokrácia révén biztosított jogai előfeltételezik a kötelezettségeik teljesítését. A jogok gyakorlásának objektív feltétele tehát mindig a vállalt kötelezettségek teljesítése. A gazdaságban – közelebbről a munka végzésében – elért eredmények alapozzák meg végső soron a tömegek számára biztosítható jogok terjedelmét és színvonalát. A demokráciával párhuzamosan érvényesülő centralizmus a fegyelem tudatos elfogadását és érvényesítését tételezi fel. A proletárdemokrácia mindig proletárfegyelemmel párosult, mert az új típusú demokrácia mindig az osztályérdekeknek alárendelten érvényesült és érvényesül ma is. A szocialista demokrácia eszköz a munkásosztály kezében az osztály nélküli társadalom felépítéséhez, és ugyanilyen eszköz a szocialista centralizmus is, amely – többek között – az utasítások fegyelmezett végrehajtását, az egyszemélyi felelősség erősítését, a határozatok végrehajtását jelenti. Enélkül öncélú, értelmetlen lenne a demokrácia az egyes dolgozó, a kollektíva, de az egész társadalom számára is, és nem lehetne szó egyenjogú partneri viszonyról vezető és vezetett között. Ezzel kapcsolatban gyakran azzal érvelnek, hogy a vezetők nagyobb szaktudással rendelkeznek, mint a dolgozó tömegek, s a

magasan képzett szakember és a szakképzetlen dolgozó egyenjogúsága hogyan fér össze? A kérdés az: jogos-e féltetni a szakmai tudást a demokráciától és fordítva, a demokráciát a szakmai tudástól? Nem! Csak összhangba kell hozni a szakszerűséget, a gazdaság helyes, szakképzett irányítását az üzemi demokrácia érvényesülésével, ügyelve arra, hogy a demokráciát ne használhassák fel a felelősség elhárításának eszközéül. Napjainkban például azt tekintjük jó gazdasági vezetőnek, aki sokoldalúan ismeri az irányítása alá tartozó termelési területet, igényli a dolgozók véleménynyilvánítását, és mindezek alapján hatékonyan irányít.

A vállalatoknál érvényesülő demokrácia félreértése, káros elűzlése bürokratikus kinövésekhez vezet. A sok üléselés – ha minden kérdésben meghallgatást, értekezletet követelnek – nyilvánvalóan fékezi a feladatok gyors, operatív megoldását. A szakszerűség és a demokrácia kapcsolatában tehát megfelelő arányt kell teremteni. A szakszerűséget gyengíti a demokrácia hiánya, a képzett, a termelés különböző problémáit ismerő emberek véleményének elfojtása ugyanúgy, mint ahogy a szakszerűség rovására megy az is, ha a demokrácia bürokratikussá válik.

Az üzemi demokrácia egyik központi problémája az, hogy a munkások milyen formában vegyenek részt a vezetésben, a gazdálkodás irányításában és az ellenőrzésben. A munkások személyes helyzetüket, munkahelyi szerepüket elsősorban nem az általános igazságokon mérik le, hanem a konkrét körülményeken. Ha egyes esetekben úgy látják, hogy érdekeik nem érvényesülnek megfelelően, és ez a valóságnak megfelel, akkor ennek többek között az az oka, hogy a vezetők intézkedéseikben, döntéseikben nem számolnak a munkások véleményével, tapasztalataival és észrevételeivel. Egy vizsgálat során arra a kérdésre, hogy hogyan lehetne a vezetést eredményesebbé tenni, a munkásoknak csaknem a fele – 47%-a – azt válaszolta, hogy ha jobban meghallgatnák a munkásokat! Ugyanakkor a megkérdezett veze-

tőknek csak 15%-a tartotta ezt lényegesnek. Pedig a munkások a gazdasági vezetőknek pótolhatatlan felvilágosításokat tudnak adni a megoldásra váró problémák nagy többségéről. Ennek egyszerű a magyarázata. Ugyanazt a problémát, feladatot másképpen látják „fent” és „lent”. Csak felülről vizsgálni kevés, csak alulról nézni tévedéseket okozhat. Ezért egyesíteni kell a két nézőpontot.

Néhány évvel ezelőtt sok helyen – sajnálatos módon – a különböző választott szervezetekben alig találhattunk fizikai munkásokat. Ezt a hibát csak az 1974–1975. évi párt-, szakszervezeti és országgyűlési választásoknál javítottuk ki. E tendenciát egyesek sokáig azzal indokolták, hogy e szervezetbe a „gazdaságilag fontos” szerepet betöltő embereket kell beválasztani. Nem volt igazuk, mert a munkapadnál dolgozó munkásoknak közvetlenül is jelen kell lenniük a közélet demokratikus fórumain. A munkáshatalom megvalósulása, mélységes demokratizmusa csak a mindenkori munkástömegek cselekvő részvételével biztosítható. Vagyis a munkástömegek tapasztalatának, ellenőrzésének, akaratának nemcsak a politika általános irányításában kell kifejezésre jutnia, hanem egy-egy gazdasági kérdés eldöntésénél is, ugyanakkor feltétlenül személyes jellegűnek is kell lennie. A fejlett szocializmus megvalósítása során – ahogy ezt a párt XI. kongresszusa megállapította –, a munkások részvételének mind a közéletben, mind a gazdasági vezetésre gyakorolt befolyásban növekednie kell.

Az üzemi demokrácia a szocialista termelési viszonyok – első sorban a tulajdon- és érdekviszonyok – sajátos megjelenési formája.⁷

⁷ Vannak, akik vitatják azt a nézetet, hogy az üzemi demokrácia a dolgozó társtulajdonosi voltából következik, tehát hogy a dolgozó nemcsak munkavállaló, hanem egyben a termelési eszközök társtulajdonosa is. Ezt vallja Kiss Artúr „Hogyan fejlődik a szocialista demokrácia?” című könyvében. Ez a könyv nagyon értékes és érdekes, egészében csak egyet lehet érteni az abban leírtakkal, kivéve ezt az – egyébként lábjegyzetben közölt – eszmefuttatást. Úgy gondolom, jogi oldalról közelíti meg a kérdést, amikor

A szocialista tulajdonviszonyokra is az jellemző, ami általában a tulajdonviszonyokra. A tulajdon az anyagi javak elsajátításának történelmileg meghatározott formája, amelyben kifejeződik a társadalmi termelés folyamatában az emberek között kialakult viszony. A tulajdonviszony jellemezhető azzal is, hogy, miként megy végbe a termelés anyagi és személyi feltételeinek összekapcsolódása.

A szocialista tulajdon – bár két formában (állami és szövetkezeti) létezik – egészében társadalmi tulajdon. Nálunk tehát azt állítja, hogy az egyes vállalatok dolgaiba „bármely magyar állampolgár ugyanolyan joggal beleszólhat”, mint a vállalat dolgozója. Bár ez még jogilag sem igaz, hiszen törvény is, rendelet is biztosítja a *saját* vállalatnál, munkahelyen a vezetésbe való beleszólás jogát. Lehet, hogy egyes kívülállók, például újságíró, tv-riporter, vagy felsőbb szervek funkcionáriusai esetleges közbelépésének hatása nagyobb, mint a vállalat egyes dolgozóié, de semmiképpen sem lehet nagyobb a vállalati kollektíváénál. Kivülállóknak nincs joguk olyan belső vállalati kérdésekben dönteni, amelyekben a vállalati kollektíva, annak egy része, vagy képviseleti szerveik dönthetnek. Azt írja: „Ha az üzemi demokráciát mindenáron (!) a társtulajdonosi jelleggel akar-nánk indokolni, akkor oda jutnánk el, hogy az üzemi dolgozóknak több joguk volna, mint a különböző hivatalok és intézmények dolgozóinak, illetve az állami funkcionáriusoknak, akik – ez világos – nem lehetnek hivataluk, intézményük társtulajdonosai.” (Kiss Artúr: Hogyan fejlődik a szocialista demokrácia? Kossuth Könyvkiadó 1975. 141. old.) Azt kell mondanom, hogy nincs is annyi joguk, mint az üzemek dolgozóinak. Ez egyenesen következik a szocialista állami vállalatok helyéből és szerepéből, továbbá a vállalati önállóságból. A szocialista állami vállalat gazdasági alapegység, amelyben érvényesül – a szocialista tulajdonviszonyok alapján – a társadalmi elsajátítás, és ennek alapján a vállalat a társadalmi tulajdon működési területe. Ezért az ott dolgozók közvetlenebbül gyakorolhatják köztulajdonosi jogait és funkcióikat, mint más vállalatok, illetve az egész népgazdaság vonatkozásában. Az adott vállalatnál dolgozók és a vállalat között nincs elkülönültség a termelési eszközök tulajdona tekintetében, azzal – meghatározott korlátok között, vagyis a vállalati önállóság határain belül – a vállalati kollektíva rendelkezik. Csak ez lehet a tartalma, a meghatározója a tulajdonosi tudat kialakulásának és fejlődésének. Márpedig az üzemi demokrácia érvényesülésének hatása elsősorban ebben mutatkozik. A „tulajdonosság”, vagy a „társtulajdonosság” tagadása végső soron megkérdőjelezi az üzemi demokrácia objektív voltát és érvényesülésének alapját.

a társadalom valamennyi tagja tulajdonosként kapcsolatba kerülhet a termelési eszközökkel, és ezért senkit nem lehet kizárni a termelési eszközök közös tulajdonából. Következésképpen a szocializmusban a tulajdonviszonyok egyneműek, alapvető termelési eszközök nincsenek magántulajdonban. A dolgozó emberek tehát – a termelés szerkezetében betöltött funkciójuktól függetlenül – tulajdonosi mivoltukban egyenjogúak. Mivel mindenki csak közvetve rendelkezik a társadalmi tulajdonnal, csak dolgozóként lehet a társadalmi tulajdon részese.

A tulajdonviszonyok kapcsolatának elemzése alapján határozhatók meg az érdekek és érdekviszonyok is. Ha a szocialista tulajdon lényegében az elsajátítás egyik módja, akkor az érdek nem más, mint a szükségletek kielégítése érdekében végzett elsajátítás alapvető megnyilvánulása a személyekben. Amikor az emberek a termeléssel, az anyagi javak felhasználásával elsajátítást valósítanak meg, egyszersmind érdekeiket valósítják meg. Ezek az érdekek a gazdasági folyamatok objektív jellege által meghatározottak. Következésképpen a gazdasági érdeket a termelési viszonyok részének kell tekinteni. Engels szerint minden társadalmi forma gazdasági viszonyai a felszínen érdekeként mutatkoznak meg.

A szocialista tulajdon- és érdekviszonyokat és ezek alapján a szocialista érdekszerkezet alapelemeit a következőképpen jellemezhetjük.

A mi viszonyaink között – az üzemi demokráciával összefüggésben és csak az állami tulajdont vizsgálva – a tulajdon- és érdekviszonyokban hármas kapcsolat valósul meg.

1. A dolgozó – minden más dolgozóval együtt – tulajdonosa az összes állami tulajdonban levő termelési eszköznek, mert az állami tulajdon az össznépi tulajdon szocializmusbeli megjelenési formája. A szocializmus építésének időszakában az össznépi tulajdon szükségképpen az állami tulajdon formáját ölti. Ennek az az oka, hogy a szocializmusból a kommunizmusba való átmenet időszakában a gazdasági, társadalmi és kulturális

feltételek még nem teszik lehetővé, hogy az egész lakosságot közvetlenül bevonják a gazdaság irányításába. Szükség van olyan apparátus fenntartására, amely hivatásszerűen foglalkozik a gazdaság igazgatásával.

Emellett – mivel a szocializmus még nem osztály nélküli társadalom – biztosítani kell az ellentmondások megoldását, ne-hogy egyesek munka nélkül vagy mások kizsákmányolásából származó jövedelemre tegyenek szert. A szocializmus építésé-nek egész időszakában mindez megköveteli, hogy olyan szerv kezében legyen a termelés és elosztás központi megszervezése nyilvántartása és ellenőrzése, amely a munkásosztály politikai hatalmát képviseli, és a dolgozó nép egyetemes érdekében kény-szerítő erővel is rendelkezik.

E szükségszerűségeen alapul a népgazdasági érdek. A társada-lom fejlődése során a társadalom vezető ereje – a párt – tudom-ányosan kidolgozott célokat tűz a társadalom tagjai elé. E célok kidolgozásánál a népgazdasági érdeket tartja szem előtt. Vagyis figyelembe veszi a termelőerők fejlettségének színvona-lát, a termelési viszonyok adott állapotát, a sajátos gazdasági, társadalmi viszonyokat, a szocialista világrendszerbe tartozó országok együttműködésének különböző formáit, a nemzet-közi helyzet alakulásával összefüggő tényezőket és tennivalókat stb. Ezek alapján határozza meg a fejlődés irányát, ütemét és a tervek megvalósításához szükséges eszközöket és módszereket. A szocializmusban népgazdasági érdek az, hogy növekedjék a nemzeti jövedelem, mert ezzel bővílhet a felhasználható és el-osztható termékek köre. Népgazdasági érdek tehát a termelés fejlesztése és az életszínvonal emelése, mert e két összefüggés előfeltételezi egymást. A népgazdasági érdek magában foglalja a szocialista termelési viszonyok szüntelen erősítését, a vállala-tok és az egyének érdekeit is.

2. A dolgozó – mint a vállalati kollektíva tagja – az állam által felhatalmazottan rendelkezhet a vállalat termelési eszközei-nek célszerű felhasználásáról. Ilyen minőségében tehát egyben

vállalkozó is. Az állami vállalatok lényege, hogy azok – a központi irányítás keretei között – az állam gazdasági vállalkozásai. A vállalatok dolgozó kollektívájának az állam átadja a vállalkozáshoz szükséges alapokat, eszközöket és az azokkal való rendelkezés jogát, de rendelkezik a vállalati jövedelemmel és szabályozza az ott dolgozók jövedelmét is. Következésképpen nem az állam, hanem a termelőegység, a vállalat lép kapcsolatba más állami vagy szövetkezeti vállalatokkal, gazdasági szervezetekkel, illetve saját dolgozóival. Az állami vállalatok az előállított áruk értékesítéséből fedezik termelési költségeiket, és a vállalatoknál létrejött terméktöbblet egy részét maguk használják fel. Mindezek biztosítására nálunk a vállalatok egyben jogi személyek is, jogi értelemben véve tehát nem az állam, hanem a maguk nevében járnak el. Ilyen körülmények között a dolgozó – társaival együtt – a vállalati kollektíva tagjaként – a vállalati önállóság határain belül – önállóan vállalkozik, amely természetesen magában foglalja az önállóság mellett a felelősséget, a kockázatvállalást is.

A szocializmusban a termelés a vállalatok tevékenységével valósul meg. A vállalatok különböznek egymástól, különböző árucikkeket termelnek, eltérő fejlettségű termelési eszközökkel, és ez különféle lehetőségeket teremt számukra. E lehetőségek az egyes vállalatok dolgozói számára közösek és más vállalatoktól eltérőek. Ezért a vállalatok gazdasági céljainak valóra váltása nagymértékben a vállalati kollektíva közös munkáján, gazdasági aktivitásán múlik, ez képviseli a vállalati különérdeket, amely lényegében a vállalatnál dolgozók érdekeit fejezi ki. A helyesen értelmezett vállalati érdek végső fokon nem lehet ellentétben a népgazdasági érdekekkel. A vállalatnak mint önálló gazdasági egységnek – a szűkebb értelemben vett – sajátos érdekei alapvetően csak a népgazdasági érdekek érvényesítésével valósulhatnak meg. A vállalati érdek tehát egyik alkotóeleme a népgazdasági érdeknek, ugyanakkor szűkebb annál, mert a vállalat a népgazdaságnak csak egy kis egysége. Tevékenysége nagyon

fontos, de a népgazdasági ágazatok rendszerében csak viszonylag kis áttekintéssel rendelkeznek. Következésképpen nem minden esetben tudja áttekinteni a népgazdaság összérdekeit.

3. A dolgozók munkaviszonyban állnak munkahelyükkel, kötelesek elvégezni munkájukat, ugyanakkor alkotmányban biztosított joguk, hogy munkát végezhesse. E munkavégzés alapján jön létre a szocializmusban a személyi tulajdon, amelynek nagysága lényegében attól függ, hogy a társadalmi termelés eredményeiből végzett munkájuk arányában mennyi jut a dolgozóknak. A társadalom tagjai szabadon rendelkeznek munkajavukkal és munkájuk arányában részesednek a megtermelt javakból. E tény mindenekelőtt azt fejezi ki, hogy nálunk – ellentétben a kapitalizmussal – a magánérdek átalakul egyéni érdeké. Az egyéni érdek általánossá válása azon alapul, hogy egyénileg senki nem rendelkezik termelési eszközzel, tehát személyes szükségletének tárgyait csak a társadalomnak végzett munkája alapján sajátíthatja el. A termelési eszközök elsajátítása, a velük való rendelkezés és gazdálkodás tehát – valamennyi dolgozó egyéni érdeke mellett – közös érdekükké is válik. A szocializmusban ugyanis a társadalom egészének érdekei azonosak az egyének alapvető érdekeivel. Az egyéneknek is érdekük, hogy minden erejükkel elősegítsék a népgazdasági és más társadalmi érdekek megvalósítását. Az egyéni érdek tehát része a népgazdasági érdeknek. Nem mindenki ismeri fel azonban egyéni érdekeinek kapcsolatát a társadalom egészének érdekeivel. Ezért az egyének tudatában vélt érdekek is léteznek, amelyek befolyásolják tevékenységüket, munkájukat, állásfoglalásukat.

A szocializmusban a gazdasági érdekstruktúra három legfontosabb eleme: a népgazdasági, vállalati és egyéni érdek alkotja a társadalmi összérdeket. A társadalom abban érdekelt, hogy mind teljesebben elégítse ki tagjainak szükségleteit. A társadalom tagjai viszont alapvetően érdekeltek a népgazdaság optimális fejlődésében mint az állami tulajdon részesei, és mint

a vállalati kollektíva tagjai, hiszen mindez feltétele egyéni jólétük növelésének.

A szocializmusban tehát – bár nincsenek ellenséges osztályok – szükségszerűen jelentkeznek az érdekek legkülönbözőbb fajtái, közöttük a külön gazdasági érdekek. Az érdekek rendező elve a népgazdasági érdek elsőbbsége. Ennek megvalósítása során a szocialista állam korlátozhatja és korlátozza is azt, hogy az egyéni vagy a vállalati érdeket a népgazdasági érdekek rovására érvényesítsék, de azt teljesen megszüntetni nem tudja. Az érdekek ellentmondása nem antagonisztikus, a társadalomnak lehetősége van arra, hogy a nemkívánatos hatásokat csökkentse, a különféle érdekeket egyeztesse, és optimálisan a társadalmi érdek megvalósításának szolgálatába állítsa. Szocialista viszonyok között a társadalom úgy érvényesítheti a vállalati érdeket, hogy az a társadalmi érdekrendszerbe megfelelően beépülve, összhangban legyen a népgazdasági és az egyéni érdekekkel egyaránt.

Jelenlegi gazdaságirányítási rendszerünkben például a különböző részérdekeknek a korábbinál nagyobb mozgásterük van mind gazdasági, mind politikai vonatkozásban. A gazdasági szervezetek közvetlen érdekeltté váltak a nyereséges termelésben. Ha ráfizetéssel termelnek, ennek hátrányait saját maguk szenvedik el, ha nyereségesen termelnek, a többletnyereségből részesednek. Ily módon az állami vállalatok közvetlen érdekévé az a népgazdasági érdek válik, hogy nyereségesen gazdálkodjanak. Az egyes vállalatok nyereséghez fűződő érdekei azonban ellentétben állhatnak egymással. Akár úgy, hogy azonos, vagy megközelítőleg azonos termelési profillal rendelkezve versenytársai egymásnak, akár pedig úgy, hogy – vertikálisan kapcsolódva egymáshoz –, a többi vállalat nyereségét is igyekeznek maguknál tartani, „bekebelezni”. Ezek az érdekkonfliktusok megnyilvánulhatnak az árkérdésekben, a munkaerő-gazdálkodási kérdésekben, a piaci kérdésekben stb.

Ha ezeket a részérdekeket a társadalmi csoportok, rétegek

viszonylatában vesszük szemügyre, akkor is ugyanezt tapasztaljuk. Minél nagyobb önállóságot ad az állam – a központi irányítás optimális érvényesítése mellett – a bérgazdálkodási vagy a területfejlesztési kérdésekben (tehát minél nagyobb mértékben kerülnek át az ilyen döntések a helyi szintre), annál valószínűbb az egyes, megoldásra váró feladatok lehetséges módozatainak összeütközése. A bérgazdálkodás jelenlegi, társadalmilag feltétlenül szükséges kötöttségei mellett kell, hogy bizonyos önállósága legyen egy-egy gazdasági szervezetnek a béremelésben, vagy annak változatlanul tartásában. Helyi viszonylatban tehát ezek eldöntésénél erőteljesen kifejezésre jutnak az eltérő szakmai részérdekek. Ha a területfejlesztés anyagi bázisait fokozottan a helyi tanácsok rendelkezésére bocsátjuk, annál nagyobb mértékben nyílik mód arra, hogy egy nagyobb terület különböző egységei a konkrét megoldásokban a maguk különérdekeit próbálják érvényesíteni.

A részérdekek nagyobb mozgástere természetszerűen megnövelte elsősorban a párt- és a szakszervezetek feladatát és felelősségét is. Olyan problémákkal találkoznak, amelyek azelőtt ritkán vagy egyáltalán nem fordultak elő. Azon túl, hogy ez a párt- és a szakszervezeti szervek számára munkamódszerbeli következményekkel is jár, tegyük fel a kérdést, hogy vajon a most jelzett folyamat pozitív vagy negatív-e, hiszen érdekkonfliktusokat hoz létre.

A választ nem lehet csalhatatlan egyértelműséggel megadni. Az a tény, hogy az osztálytársadalmi érdekek és célok a maguk közvetett, elvont formájából konkrét részérdekké és célokká alakulnak át, olyan tartalékot jelent, amely az ötletek, a találékonyság és általában az emberi aktivitás gazdaságosabb, jobb felhasználását teszi lehetővé. Ugyanakkor annak a veszélye is fennáll, hogy e részérdekek megsértik és elnyelik az általánosabb szintű, társadalmi érdekeket. Ha például a cipőipar közvetlen érdekévé válik a gazdaságosabb, nyereségesebb termelés, akkor ebből az következhet, hogy a hatékonyabb módszerek

lehetőségeit maximálisan felkutatják és alkalmazzák, de indíték lehet arra is, hogy változatlan termelési feltételek mellett az ár-kalkulációban fejezzék ki saját érdeküket, azaz a fogyasztóval fiztessék meg nyereségtöbbletüket.

Éppen ezért nő meg a társadalmi szervezetek, köztük a párt- és a szakszervezetek jelentősége, mert a központi, állami szabályozás és ellenőrzés erősítése mellett az ő munkájuk nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a részérdekek felszínre kerülése és összeütközése úgy oldódjék meg, hogy az osztársadalmi érdekek hatékonyabb érvényesítésének eszközévé váljon.

A legfontosabb gazdasági érdekek mellett – éppen az üzemi demokrácia érvényesülése szempontjából – alapvetően fontos figyelembe venni másfajta érdekeket is, mindenekelőtt a fogyasztói érdeket, amely gyakran ellentétes az egyes vállalatok érdekeivel. Nem hagyhatók figyelmen kívül például a szakmai érdekek sem. Az egyes vállalatoknál többféle szakmához tartozó emberek dolgoznak, akiknek érdekei bizonyos vonatkozásokban eltérhetnek egymástól. Ezek az eltérő érdekek bérkérdésekben is kifejezésre jutnak, ezért az anyagi érdekeltség megvalósítása során alapvetően fontos a megfelelő bérarányok kialakítása az egy vállalaton belül dolgozók között is. Ezeken kívül figyelembe kell venni a vezetők és beosztottak közötti érdekkülönbségeket is.

Mindez azért igényelt aránylag hosszabb elemzést, mert szerintem *az üzemi demokrácia az érdek-összeütközések megoldódásának egyik, mégpedig alapvető mozgásformáját jelenti*. Tartalmilag ez az állammal munkaviszonyban álló dolgozó tömegek részvételén keresztül valósul meg, a részükre biztosított demokratikus jogok alapján, az állami üzemek, vállalatok ügyeinek intézésében, azok vezetésében és a vezetők munkájának ellenőrzésében.

Az üzemi demokrácia lényegét röviden a következőkben látom:

A szocialista állami vállalatok minden dolgozójának joga köz-

vetlenül vagy közvetve részt venni – a vállalati önállóság határain belül – a gazdasági vezetésben és e jogok arányában felelősséggel tartozik a munkahely fejlődéséért, működéséért. A vezetésben való részvétel fontos eszköze annak, hogy a vezetők és beosztottaik között szocialista viszony alakuljon ki. Az üzemi demokrácia érvényesülése elősegíti a munkásosztály vezető szerepének biztosítását, a közösségi gondolkodás és felelősségérzet növekedését, a dolgozók aktivitásának fokozódását, a gazdálkodás színvonalának javítását és mindezzel az osztályadalmi érdekek érvényesülését.

Az üzemi demokrácia fogalmának, lényegének, jellemző vonásainak az előzőkben adott meghatározása kollektív munka eredményeit tükrözi. E téren nagy fejlődést értünk el a már réggen megcáfolt „az üzemi demokrácia kizárólag a gazdasági vezetés módszere” meghatározástól a lényeg tisztázásának mai színvonaláig. Meggyőződésem, hogy végső soron a párt XI. kongresszusa által meghatározott tartalom és a fejlődés követendő iránya a megfelelő kiindulópontja és egyben nagy előrelendítője az üzemi demokrácia fejlődésének. A XI. kongresszus értékelése szerint az üzemi demokrácia jelenlegi színvonala nem üti meg a kívánt mértéket, ez elsősorban abból következett, hogy lényegét, tartalmát, fő jellemző vonásait, megvalósításának módozatait eddig nem tártuk fel megfelelően.

II. AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA ÉRVÉNYRE JUTTATÁSÁNAK MECHANIZMUSA

Az üzemi demokrácia a szocialista állam által létrehozott és működtetett *intézményrendszer*, amely jogokat és kötelességeket, formákat és fórumokat foglal magában és amely egy sajátos mechanizmus működésén keresztül jut érvényre. E mechanizmus több oldalról közelíthető meg.

Tartalmitlag ez az intézményrendszer a jogosultságok és a kötelezettségek egysége. A jogosultságokba tartoznak a dolgozók részvételének jogai a vezetésben, a szakszervezeteknek a kollektíva képviseletéből adódó jogai és általában azok a szabályozott lehetőségek, amelyek az állami vállalatoknál a dolgozókat megilletik a saját ügyeik intézésében. A jogok az attól el nem választható kötelezettségeket is jelentik. A dolgozó nemcsak jogosult, hanem köteles is részt venni a vezetésben; a gazdasági vezető a dolgozók részvételéhez köteles a szükséges feltételeket biztosítani; a dolgozó részvétele csak kötelezettségei teljesítésén, fegyelmezett, jó munkáján alapulhat; a társadalmi szervezetekre is konkrét kötelezettségek hárulnak az üzemi demokrácia működésének biztosításában.

Formáját tekintve az üzemi demokrácia a közvetlen és a képviseleti formák egysége. A közvetlen és közvetett formákon belül központilag vagy vállalati szinten szabályozott és nem szabályozott fórumok működnek, amelyek meghatározott hatáskörrel rendelkeznek a különböző jogok érvényesítésében.

Végül az intézményrendszer, az üzemi demokráciát érvényre juttató mechanizmus *szervezetileg* is jellemezhető: e szervezeti rendszer csúcsán – az adott vállalatnál – a pártszervezet áll. A pártdemokrácia kisugárzó hatása meghatározza az üzemi demokrácia színvonalát is. A XI. pártkongresszus óta – bár ezt már 1974 márciusában felvetették a Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága irányelvei a munkásosztály helyzetéről – egyértelműen érvényesül a pártszervezetek politikai felelőssége az üzemi demokrácia egész intézményrendszere érvényesítéséért.

A mechanizmus további elemei a szakszervezet és a KISZ,

amelyek a maguk szervezeti demokratizmusával, jogaikkal és módszereikkel részt vesznek az üzemi demokrácia érvényesítésében. A társadalmi szervek közül a szakszervezetek az üzemi demokráciának a szocialista állam által elismert képviselői. Ez sajátos munkásképviseleti rendszer, amely több mint másfél évtized hazai tapasztalatai alapján alakult ki jelenlegi formájában.

Az egyszemélyi gazdasági vezető is része az üzemi demokráciát működtető mechanizmusnak a maga módszereivel, törekvéseivel, a feltételek biztosítását célzó kötelezettségeivel.

Végül ide tartozik – az eddigieknél lényegesen kisebb jelentőséggel – de önmagában mégis fontos szerepe betöltésével – az üzemi lap, a munkaügyi döntőbizottság, a társadalmi bíróság, sőt bizonyos értelemben az igazgatói tanács és a vállalati felügyelő bizottság is.

Az egész mechanizmus együttesen az üzemi demokrácia érvényesülését jelenti. Egyes elemei működhetnek jobban vagy rosszabbul, egyik-másik háttérbe szorulhat vagy erőteljesebben érvényesülhet, de az üzemi demokrácia működésének vizsgálatánál az egész komplex áttekintése és értékelése szükséges.

Az üzemi demokrácia érvényesülése során, annak intézményrendszerében is alkalmazni kell a demokratikus centralizmus elvét. Ez azt jelenti, hogy társadalmi értelemben központilag, centrálisan határozzuk meg a dolgozók jogait az üzemi demokrácia keretei között. *E jogok terjedelme, a vezetésben való részvétel formája, módja politikai döntést igényel, mérlegelve az objektív helyzetet, a társadalom fejlettségi szintjét, a tömegek tudati állapotát stb. Ilyen döntésekre csak a munkásosztály forradalmi pártja képes.* Ehhez kapcsolódnak az államhatalmi és az államigazgatási szervek által hozott törvények, rendeletek, utasítások, illetve a tömegszervezetek – mindenekelőtt a szakszervezetek – országos szerveinek döntései, határozatai, iránymutatásai. Az üzemi demokrácia így egy sajátosan jelentkező centralizmusnak, központi akaratnak alárendelten érvényesül.

Üzemi, vállalati – tehát konkrét helyi – vonatkozásban bizonyos értelemben szintén centralizmust jelent a helyi pártszervezet eszmei-politikai vezetése, az általa érvényesített politikai felelősség és az azzal együtt járó pártellenőrzés és a koordináló tevékenység. Az üzemi demokrácia sajátos mechanizmus, a sokféleképpen jelentkező demokratikus elemek szintézise is. Érvényesül itt a pártdemokrácia, a szakszervezeti demokrácia, a KISZ-ben érvényesülő demokratizmus. Ehhez a sajátos mechanizmushoz a gazdasági vezetők által működtetett demokratikus fórumok rendszere, valamint a gazdasági vezetők demokratikus vezetési módszereinek komplexuma is hozzátartozik. A központi intézkedések alapján működnek a demokratikus fórumok. Mindezek között elsőbbsége csak a pártdemokráciának lehet, a pártnak az egész mechanizmusban betöltött vezető szerepe alapján. A pártszervezet – már említett – politikai felelőssége azt is jelenti, hogy a párt a felsőbb szervei határozatainak megvalósításáért, a párt politikájának gyakorlati érvényre juttatásáért felelős.

Ily módon tehát az országos célkitűzések helyi megvalósítása centralizmust, bár sajátos centralizmust követel. Az országos és helyi centralizmus az üzemi demokrácia lényegének, tartalmának szoros tartozéka. Enélkül, „tisztán” az üzemi demokrácia anarchiába torkollana és nem válna a fejlett szocialista társadalom építésének emelőjévé.

A mi viszonyaink között a vállalatok vezetési alapelve az egy személyi felelősség érvényesítése. A vezetők politikai felelősségük mellett jogilag, anyagilag és erkölcsileg felelősek a vezetőségük alatt álló egységek tevékenységéért. Hazánkban a vállalatok vezetőit az állam nevezi ki, s a szakmai vezetés mellett és azzal összhangban politikai feladatokat is meg kell oldaniuk.

A gazdasági vezetők tevékenységének politikai oldala az, hogy döntéseiknek, elhatározásaiknak összhangban kell lenniük a társadalmi érdekekkel. A döntés egy személyi, de a döntések kialakításában, a végrehajtás ellenőrzésében biztosítaniuk kell a vállalat

lati kollektíva részvételét. Vagyis a gazdasági vezetés is egyfajta, sajátos centralizmust jelent az üzemi demokrácia érvényre juttatásában.

Hazánkban az utóbbi években a vállalatok önállósága jelentősen fejlődött, a korábbinál jóval nagyobb döntési hatáskörrel és az ehhez szükséges anyagi eszközökkel rendelkeznek. Szocialista tervgazdálkodásban a vállalatok döntési szabadságát és hatáskörét természetesen korlátozni kell. Ezt a korlátozást központi utasításokkal, keretjogszabályokkal, gazdasági szabályozókkal, profilírozással, a termelési kapacitás meghatározásával lehet megvalósítani, de emellett a vállalatok lehetőségeit a munkamegosztás és a piac is körülhatárolja. A meghatározott fő tevékenységi körükben önállóan készítik el termelési tervüket, meghatározzák a termelés volumenét, annak szervezeti összetételét s a termelés ütemét. A vállalatoknál döntenek a gyártás- és a gyártmányfejlesztésről, a technológiai folyamatok módosításáról. A termelő-, a felhasználó és a kereskedelmi vállalatok szerződést kötnek egymással, megállapodnak a szállítás és a fizetés feltételeiben és az árakban. Szabadon választják meg partnereiket. A lehetőségek határain belül, szükségleteiknek megfelelően a vállalatok szabályozzák a munkaügyi kérdéseket is.

A vállalati önállóság és a döntési szabadság ilyen magas foka a döntések jó előkészítését igényli. Éppen ezért szükséges a dolgozók részvétele a döntésekben, hiszen a kollektíva vagy egyes csoportjai a vállalatot érintő kérdéseket jól ismerik, és akkor is bele tudnak szólni azokba, ha megoldásuk módját nem is tudják pontosan megfogalmazni. A vállalati döntések – bizonyos határok között – közvetlen és közvetett hatást gyakorolnak a dolgozók munkakörülményeire és személyi jövedelmük alakulására. A munkások és alkalmazottak tehát közvetlenül érdekeltek a vállalat tevékenységében.

A vállalatok gazdasági önállósága nemcsak a demokratizmus nagyobb lehetőségét teremti meg, hanem egyszersmind megköveteli annak fejlesztését is. A jó döntés feltételezi a vállalaton

belül meglevő érdekellentétek felismerését és egyeztetését. A kétségtelenül létező érdekellentétek egy részét éppen a demokrácia érvényesülése tárja fel. A szakmai csoportok, rétegek, műhelyek közötti érdekeltérések nehezen vagy egyáltalán nem ismerhetők fel a dolgozók véleményének meghallgatása nélkül. A döntést a legkedvezőbb eredménnyel kell végrehajtani, a végrehajtók pedig a dolgozók. Minél jobban ismerik a célokat, a feladatokat, minél jobban sajátjuknak érzik azokat, annál fegyelmezettebben és öntevékenyebben dolgoznak megvalósításukért.

Az üzemi demokrácia intézményrendszere biztosítja a tömegellenőrzés feltételeit is. A demokratikus tömegellenőrzés növeli a munka és a gazdálkodás hatásfokát, tehát nélkülözhetetlen a szocialista vezetésben.

A jogszabályok kifejezik azt a társadalmi felismerést, hogy az üzemi demokrácia fejlesztése szükségszerű – és az állam erejével is segítik azt. A törvények és rendeletek kötelezően előírják az állami vállalatok vezetőinek ezzel kapcsolatos feladatait. Meghatározzák, milyen természetű döntések előtt kötelesek meghallgatni és figyelembe venni a dolgozók véleményét, milyen kérdésekben hozzanak közös egyetértésben döntést, és melyek azok a területek, ahol a döntési jog a dolgozó kollektívát, illetve a szakszervezeti szerveket illeti. A jogszabályok biztosítják például a már közismert kifogásolási (vétó-) jogot, amely az üzemi demokratizmus nagymértékű erősítését jelenti. A dolgozók – a szakszervezet útján – felfüggeszthetik, megakadályozhatják az olyan utasítások végrehajtását, amelyek a törvényekkel ütköznek, megsértve szocialista elveinket.

Az önálló gazdálkodással fokozódik a vezetők felelőssége a dolgozó kollektívákkal szemben. Amilyen mértékben felismerik ezt, annyira igénylik a kollektíva segítségét. A beosztott dolgozók és a vezetők egymásrautaltsága fokozódó tendencia, ami a kedvező objektív körülményekkel párosulva fontos feltétele az üzemi demokratizmus fejlődésének.

Segíti a fejlődést a vállalatok nyereségérdekeltsége is. A vál-

lalatok csak akkor képesek tartósan biztosítani a maximális nyereséget, ha optimálisan használják fel az eszközöket és az eleven munkát, és kielégítik a változó piaci igényeket. Az eszközök és a munkaerő felhasználásának tartalékait a dolgozók ismerik a legjobban. Felhasználásukban pedig azért érdekeltek, mert minél nagyobb a nyereség, annál több pénz marad a vállalatnál a saját alapok képzésére.

E felismeréssel arányosan fokozódik a dolgozók aktivitása, felelőssége a gazdálkodásban, a termelésben. Mindehhez hozzátartozik az is, hogy az önállóság és anyagi érdekeltség egyúttal a kockázatok vállalását, a döntések következményeinek viselését is jelenti. A közös kockázat erősíti a vezetők és a beosztottak, illetve a dolgozók különböző csoportjainak egymásrataltságát. A dolgozók részéről annál erősebben mutatkozik érdeklődés a döntésekben való részvételre, minél közvetlenebbül érinti a meghozandó döntés munkakörülményeiket és keresetük alakulását.

Hangsúlyoznom kell, hogy a vállalati vezetés nem szűkíthető le a gazdasági vezetésre! A szocialista vállalati vezetés komplex modelljét még nem dolgozták ki, és biztos, hogy ez is az egyik oka az üzemi demokrácia elmaradásának a szükséges színvonaltól. Azonban így is látható, hogy egy adott gazdálkodó egységben több szervezeti rendszer tevékenykedik egyidőben és ugyanazon a területen. A gazdasági szervezetre mozgalmi szervezet épül. Kidolgozott komplex modell nélkül is megállapítható, hogy a szocialista vállalatot a párt, a szakszervezet és a KISZ is vezeti, mert a vállalat nemcsak termelőegység, hanem párt-szervezeti, szakszervezeti és KISZ-egység is. Ennyiben – ha úgy tetszik – „korlátozni kell” az egyszemélyi felelős vezetést. Erre azért is szükség van, mert szocialista vállalatainknál nem felelhet mindenért az egyszemélyi felelős vezető egyedül. Ebből következően nem értek egyet az egyszemélyi felelős vezetés abszolutizálásával, és rögtön hozzáteszem: ez a tény a szocialista rendszer sajátossága, nagy előnye és nem hátránya a kapitaliz-

mussal szemben, ahogy ezt sokszor és sokan – elsősorban gazdasági vezetők közül – állítják. A vállalati vezetésnek ebből a meghatározásából természetesen az is következik, hogy nemcsak a döntésekben kell részt venniük a társadalmi szerveknek, hanem együtt kell viselniük a felelősséget a döntések következményeiért is. Vagyis *teljes illetékesség a vállalati stratégiai és minden politikai hatással járó döntésben és teljes illetékesség a felelősségvállalásban is*. Ez a jövő vezetési stílusa, csak így lehet érvényre juttatni az üzemi demokráciát, jól működtetni intézményrendszerének mechanizmusát.

A következőkben külön-külön, de egyben a kölcsönös összefüggéseket is szem előtt tartva elemzem az üzemi demokráciát érvényre juttató mechanizmus legfőbb elemeit.

III. A VÁLLALATI PÁRTSZERVEK ÉS PÁRTSZERVEZETEK SZEREPE ÉS FELADATAI AZ ŰZEMI DEMOKRÁCIA MEGVALÓSÍTÁSÁBAN

A PÁRTSZERVEK ÉS PÁRTSZERVEZETEK POLITIKAI FELELŐSSÉGE AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA ÉRVÉNYESÜLÉSÉBEN

A XI. kongresszus határozata egyértelműen leszögezi: „Az üzemi demokrácia következetes érvényesítésének felelősei az üzemi pártszervezetek . . .”⁸ Ez a megállapítás aránylag hosszú fejlődés eredménye, mert előzőleg az üzemi demokráciával kapcsolatban sok tényező és feltétel tisztázásra szorult. Ha csak a szocializmus alapjainak lerakása utáni pártdokumentumokat vizsgáljuk egészen 1974 márciusáig – a Központi Bizottságnak a munkásosztályról szóló irányelveiig – nem találkozunk ilyen meghatározással. Az 1965. márciusi Ideológiai irányelvek az erkölcsi, eszmei ösztönzők között megemlíti a *beleszólási jog biztosítását*, annak elérését, hogy a dolgozó ne csupán az utasítások végrehajtójának érezze magát munkahelyén. Az Ideológiai irányelvek rámutat, hogy nincs összhang a demokrácia követelménye és megvalósuló gyakorlata között. Követelménynek tartja a tömegek közvetlen részvételének biztosítását a hatalom gyakorlásában, és hangsúlyozza, hogy a demokrácia nem csupán a politikai intézményekre korlátozódik, hanem szerepe egyre növekszik a gazdasági életben, az üzemekben stb. is. A meglevő formák nagy lehetőségeket nyújtanak az emberek cselekvő részvételére a közügyek intézésében, de még sok a formális elem, melynek egyik oka a funkcionáriusok egy részénél tapasztalható hibás szemléletmód. Emögött a tömegek lebecsülése, önteltség húzódik meg, a demokráciától való félelemmel együtt. A másik okot az Ideológiai irányelvek a beleszólás korlátozott lehetőségében látja, s megállapítja a helyi hatáskörök ésszerű bővítésének szükségességét.

A Központi Bizottság a gazdasági reform kiinduló irányelvei-

⁸ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 467. old.

ben (1965) hangsúlyozza, hogy a vállalatok vezetésében együttesen, egybekapcsolódóan kell érvényesíteni *az igazgatók egy-személyi felelős vezetésének és a dolgozók kollektív részvételének elvét*. E két elvet úgy kell felfogni, hogy nem egymást kizáró, hanem szocialista viszonyaink között egymást kiegészítő elvek. Ez a gondolat szinte minden későbbi szabályozásban visszatér. Az eltelt évek tapasztalatai azonban azt látszanak igazolni, hogy ez a követelmény az üzemi demokrácia vezetési módszerként való értelmezéséhez vezetett, ami az üzemi demokrácia leszűkítését eredményezi, mert nem hangsúlyozta a kollektíva vezetésben való részvételének politikai természetét. (Erre a problémára később az egyszemélyi vezetés és a szakszervezetek kapcsolatának elemzésénél még visszatérek.)

A gazdasági reform irányelvei hangsúlyozzák továbbá a dolgozók részvételének biztosítását a vállalatok működésében a szakszervezetek útján úgy, hogy szervei véleményezési, ellenőrzési és döntési jogokat gyakoroljanak. A jogok gyakorlását a helyileg legalkalmasabb módon meg kell osztani a szakszervezeti bizottságok, üzemi tanácsok, termelési tanácskozások és a bizalmiak, valamint a bizalmi testületek között.

A Központi Bizottság 1966. évi irányelvei a gazdasági reform egyik alapvonásaként fogalmazzák meg a dolgozó emberek kezdeményezésének fejlődését, tevékeny részvételüket a gazdasági folyamatok irányításában és ellenőrzésében, uralmuk megerősítését a dolgokon és társadalmi viszonyaikon; a szocialista demokrácia további fejlődéséhez szükséges kedvezőbb feltételek megteremtését pedig az irányelvek a reform fontos politikai céljának tartja.

A dokumentum rámutat a szakszervezetek szerepének és felelősségének jelentős fokozódására és felsorolja a szakszervezetek számára biztosítandó jogokat, melyek között először szerepel a vétójog. Hangsúlyozza, hogy a dolgozók bevonását a szakszervezeteken keresztül kell megvalósítani, de oly módon, hogy az segítse – ne pedig akadályozza vagy korlátozza – az

egyszemélyi felelős vezetőket. A tapasztalatok szerint ez a megfogalmazás is azok közé tartozik, amelyek nem orientáltak egyértelműen az üzemi demokrácia fejlesztésére, és ellentmondások, hibás felfogások és gyakorlatok forrásaként vehetők számba.

E határozat hangsúlyozza, hogy az üzemi demokráciát, a dolgozók vállalaton belüli vezetésbe való bevonását ameddig lehetséges közvetlen módon, ezenfelül közvetve, a szakszervezeti képviselő útján kell megvalósítani.

A Politikai Bizottság 1966. május 10-i határozata némileg eltérően szabályozza a dolgozók bevonását. A szakszervezetek és a gazdasági vezetés közös feladata, hogy szervezzék a dolgozókat kötelességük teljesítésére, a vezetésben való részvételre, jogaik érvényesítésére. Ez szintén nem egyértelmű orientáció az üzemi demokrácia fejlesztésében.

A IX. pártkongresszus határozata az eredmények mellett megállapítja, hogy nem fejlődött kielégítően a dolgozók részvétele a helyi ügyek intézésében. Hangsúlyozza, hogy a reform következtében nagyobb lehetőség nyílik a demokrácia fejlesztésére az üzemekben. A szakszervezetek mint a demokrácia fontos szervei, alkalmasak arra, hogy a dolgozó tömegeket bevonják az őket érintő legfontosabb döntések meghozatalába.

A X. pártkongresszus határozata közvetlenül nem tesz említést az üzemi demokrácia fejlesztéséről. A beszámoló a kérdést a szakszervezeti munka szempontjából elemzi és szükségesnek ítéli a dolgozók érdekeinek képviselését, hangsúlyozva a szakszervezetek kettős feladatát: az osztályszociális érdek és az egyes dolgozók érdekeinek védelmét, amelyet a szakszervezetek ellátnak; ennek megfelelően munkájuk jelentősége nőtt, s ezzel kiterjedtebbé vált az üzemi demokrácia.

Az üzemi demokráciáról szóló, a pártépítési munkaközösség által kidolgozott dokumentum – amely a legrészletesebb és legalaposabb anyag az üzemi demokráciáról –, a pártszervezetek feladataival kapcsolatban a következőket állapítja meg: „A párt-

szerveknek és -szervezeteknek megvan a saját politikai felelősségük és kötelességük az üzemi demokratizmus megvalósításában. Mindenekelőtt a pártszervezetek – mint a társadalmi élet valamennyi szférájában – politikai irányítói az üzemi demokratizmus szervezéséért felelős gazdasági vezetőknek és társadalmi szervezeteknek. Eszmeileg, ideológiailag és politikailag orientálják a kommunistákat, hogy felelősen cselekedjenek az üzemi demokrácia érvényesítéséért, ezért nem avatkoznak be operatív módon az üzemi demokrácia szervezését ellátó gazdasági vezetők és szakszervezeti szervek munkájába”⁹

Amint kitűnik, ez a dokumentum sem jut el a pártszervek és a pártszervezetek politikai felelősségének megállapításáig. Lényegében először az 1972. novemberi központi bizottsági határozat a X. kongresszus határozatainak teljesítéséről és az 1974. évi irányelvek a munkásosztályról elemezték részletesen ezt a kérdést. Majd a XI. kongresszus előkészítése során sokoldalú elemző munka folyt az üzemi demokrácia kérdéseiről is, amelyben az illetékes pártszervek vezetésével és irányításával nagyon sok társadalomtudós és gyakorlati pártmunkás vett részt. E közös munka eredményeként eddig a legpontosabban a XI. pártkongresszus határozta meg az üzemi demokrácia tartalmát és lényegét, mindenekelőtt hangsúlyozva azt, hogy az üzemi demokrácia a hatalom gyakorlásának kérdése.

Az üzemi demokrácia gyakorlatilag – és kissé leegyszerűsítve – a munkások részvételét jelenti a vezetésben. Ez a vezetésben való részvétel bizonyos elvonatkoztatásokkal és általánosításokkal a munkásoknak a hatalom gyakorlásában való részvételét jelenti. Semmiképpen sem lehet elfogadni azt a tételt, hogy a demokrácia voltaképpen a hatalom megosztása. A szocializmusban a hatalom egy és oszthatatlan és azt a társadalom alapvető osztálya, a munkásosztály, nem osztja meg senkivel.

Mindezek alapján ma már világos és kétségbevonhatatlan az

⁹ A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1967–1970. Kossuth Könyvkiadó 1974. 404. old.

üzemi demokrácia politikai tartalma és hatalmi jellege. Következésképpen az üzemi demokrácia a hatalomgyakorlás sajátosan specifikus módszere. Olyan intézményrendszer, amelynek révén a szocialista vállalatoknál dolgozó tömegek életük és tevékenységük legfontosabb területén, az üzemben, a munkahe-lyen vehetnek részt gazdasági és politikai jellegű döntésekben. Az üzemi demokrácia részint a hatalom jellegét, természetét jelenti, vagyis arra a kérdésre ad választ, hogy *kié a hatalom*, ugyanakkor a hatalom gyakorlásának módját, módszerét is je-lenti, vagyis azt, hogy *hogyan gyakoroljuk a hatalmat*. Amennyi-ben az üzemi demokrácia módszer – márpedig ekként is értel-mezhető –, akkor nem konkrétan a gazdasági vezetés módszere – ahogy azt sokan helytelenül állítják –, hanem általánosan a ha-talomgyakorlásé. Ezért pedig elsősorban a pártszervezet fele-lős. Ez az állásfoglalás korábbi ellentmondásokat old fel és megszünteti azokat a vitákat, amelyek akörül forogtak, hogy ki a gazdája az üzemi demokráciának, ki irányítja az üzemi de-mokrácia mechanizmusát, ki felel az üzemi demokráciáért.

A párt helyi szerveinek és szervezeteinek politikai felelőssége az üzemi demokráciáért csak akkor alakulhatott ki, amikor a párt már megteremtette szervezeteinek és választott vezető szer-veinek magas fokú önállóságát. Ehhez lehetővé kellett tenni azt a cselekvési szabadságot, hogy a párt politikáját, a felsőbb szintű szervek határozatait a vállalati szervek önállóan alkal-mazzák. Vagyis maguk dolgozzák ki a konkrét helyi feladato-kat, a megoldás sajátos módját, formáit és módszereit, önállóan szervezzék meg a végrehajtást. Ez az önállóság olyan veszélyt is rejt magában, hogy egyes kérdésekben némely pártszervezet vagy pártszerv a gyakorlati megvalósítás során hibát követhet el. Előfordulhat, s elő is fordul, hogy egyes pártszervek és párt-szervezetek nem eléggé következetesen érvényesítik a párt po-litikáját, vagy pedig nem tudnak felülemelkedni a helyi szűk-látókörűségen és helytelen, vélt érdekek támogatóivá lesznek. E veszély ellenére helyes a magas fokú önállóság biztosítása

már csak azért is, mert a párt megfelelő biztosítékokkal rendelkezik ahhoz, hogy kijavíthassa egyik vagy másik szervezetenek hibáját. Emellett ilyen önállóság nélkül nem lehetne kimondani a helyi pártszervek és -szervezetek politikai felelősségét sem.

PÁRTIRÁNYÍTÁS

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA MECHANIZMUSÁBAN

A pártszervek és pártszervezetek politikailag felelősek az üzemi demokrácia érvényre juttatásáért. Ez a munka elsősorban elvi-eszmei irányító tevékenységet jelent. Hangsúlyozom azonban, hogy a pártszervezet politikai felelőssége *nem menti fel a mechanizmusban működő többi szervet és szervezetet az üzemi demokrácia érvényesítésében konkrétan rá háruló felelősség alól.*

A pártszervek és -szervezetek politikai felelősségét alapvetően mindig határozatok rögzítik. Ezek a határozatok azonban csak a párttagokra vonatkoznak, csak számukra kötelező a határozatok végrehajtása. A pártszervek vagy -szervezetek határozatait az üzemi demokrácia intézményrendszerében meg kell valósítaniuk az állami-gazdasági szerveknek és a mechanizmusban részt vevő társadalmi szervezeteknek. Jogosan vetődik fel a kérdés, hogy e szervek és szervezetek döntése a párt döntés után formális vagy tényleges aktus-e? A válasz csak az lehet, hogy ennek tényleges aktusnak kell lennie. Ezért a társadalmi szervezetben a párthatározatok érvényre juttatása a kommunisták meggyőző munkáját követeli meg. A párt kimondta, a kommunisták alapvető feladata, hogy abban a társadalmi szervezetben dolgozzanak, amelynek tagjai, mert ez biztosítja a párttagság és a párton kívüli tömegek jó kapcsolatát. Ezeket a döntéseket azért sem lehet formálisnak tekinteni, mert – a kom-

munisták meggyőző munkája mellett – a határozatok végrehajtásával kapcsolatos részletes tárgyalások, a végrehajtás feltételeinek elemzése a gazdasági vezetés vagy a szakszervezet szintjén módosíthatja magát a határozatot, a döntést is. A vállalatoknál is a pártszervek és -szervezetek joga megítélni a többi szerv és szervezet tevékenységét. Ez a jog azonban csak akkor érvényesül, ha ezek a szervek és szervezetek önállóan és felelősen dolgoznak, csak ez lehet minden ítélet alapja.

A párthatározatok gyakorlati megvalósításának alapvető feltétele az, hogy a határozatok helyességéről a párttagokat meggyőzzék. Sokszor előfordul, hogy ez háttérbe szorul. E meggyőzéshez tartozik az is, hogy minden szinten el kell érni a határozatok egységes értelmezését. Hogyan lehet ezt biztosítani a mi körülményeink között, amikor egypártrendszer van? A pártnak vállalnia kell önmaga ellenzékének szerepét is, ennek feltétele *a döntés, a határozathozatal magas színvonalú előkészítése.* Hogyan lehet jól előkészíteni ezeket a döntéseket? Egyrészt biztosítani kell a kollektív vezetés érvényesítését, az egész vezető testület alapos felkészítését a döntésekre kerülő kérdésekben. Ez a felkészülés például olyan esetekben, amikor az adott kérdésről központi bizottsági – vagy más központi szerv által hozott – határozat van, a vezető testület tagjainak már eleve jól kell ismerniük e határozatot. Nem lehet megfelelő színvonalú munkát végezni akkor, ha a testület tagjai egyidejűleg ismerkednek a központi szerv határozatával és annak helyi viszonyokra való konkrét alkalmazásáról azonnal dönteniük kell. A központi határozat alapos ismerete a párthatározat helyi viszonyokra alkalmazásának előfeltétele. A jó felkészítéshez tartozik az is – ha erre mód van –, hogy a döntési lehetőségekre több variációt kell kidolgozni és előterjeszteni, mert ez segíti az optimális megoldás kiválasztását. A párt különböző szintű vezető testületeinek – a döntések megalapozottságának erősítése érdekében – olyan tervezeteket, előterjesztéseket kell készíteniük, amelyekben hasznosítani tudják elsősorban a központi szerveknek az adott kér-

déssel kapcsolatos határozatait. Azt összekapcsolják egyrészt saját tapasztalataikkal, másrészt más vállalatok tapasztalatait is feldolgozzák. Ez utóbbi – a tapasztalatok szerint – ritkán fordul elő. Ehhez a közvetlen felügyeletet gyakorló, ellenőrző és irányító szerveknek a mainál jobb informáltsága kellene, és az olyan vállalatok pártszerveinek a mainál szorosabb kapcsolata, amelyek nem tartoznak a területileg azonos pártszerv irányítása alá. Elképzelhető, hogy egyes kérdésekben a határozathozatal előtt vizsgálatokat kell tartani.

A párttagságot széles körben be kell vonni a határozatok előkészítésébe, a döntésekbe. Ki kell alakítani a meghívottak részvételének rendszerét a vezető testületek ülésein, hangsúlyozva, hogy ezek többségükben közvetlenül munkapadnál dolgozó munkások legyenek. Az alaposan előkészített tervezetek megvitatása és kialakítása könnyebb, a színvonalas, alapos, a tartalmat több oldalról megvilágító, elemző vita a jó határozat feltétele. Ez azonban még nem mindig van így. A demokratikus centralizmus időszerű kérdéseiről a Politikai Főiskolán tartott vitában Lajtai Vera, a Pártélet főszerkesztője, a következőket mondta: „Egyes helyeken az is tapasztalható, hogy az előterjesztések nem a vita alapján kialakítható valóban helyes döntést, hanem a formális egyetértés megszervezését szolgálják. A párttagságot kész tények elé állítják, olyan szituációt teremtenek, amelyben a vita lehetősége a minimumra korlátozódik. Ez több mindennel összefügg. Formálisan ugyan nincs korlátozva a vita, de a nem megfelelő tájékozódás, a tárgyi és egyéb ismeretek hiánya, a kellő átgondolást akadályozó időhiány és még sok minden más nem teszi lehetővé az érdemi viták kibontakozását, a sokoldalú eszmecserét. Természetesen a vita a pártban sohasem lehet öncélú, még az alapszervezetek szintjén sem. Csak úgy van értelme, ha a párt előtt álló legfontosabb politikai célok megvalósítását szolgálja – de azt viszont szolgálja! Semmi esetre se kezdeményezzünk vitát periférikus, har-

mad-, negyedrangú kérdésekről, olyanokról, amelyek elterelik a figyelmet a lényeges politikai feladatokról.”¹⁰

A helyesen kialakított döntés után a határozatok egységes értelmezése alapján a pártszervezet minden tagjára kötelező a határozatok melletti elvszerű kiállítás, az agitáció a határozatok végrehajtásáért, az egységes cselekvés a megvalósításban.

Különösen ügyelni kell arra a veszélyre, hogy sokan lebecsülik az előkészítés jelentőségét. Nem ismerik fel, hogy az előkészítés bizonyos mértékben döntés is, például akkor, ha az előkészítés szakaszában kiszűrnek egyes variációkat. Ezzel valójában döntöttek, az adott variációt már nem terjesztik a vezető testület elé.

Törekedni kell arra, hogy az üzemi demokrácia mechanizmusában működő különböző szervek számára ne ugyanazok a személyek terjesszék elő az anyagokat. Ha az igazgató tanács, a pártvezetőség és a szakszervezeti vezetés részére ugyanazok az emberek készítik el, vagy dolgozzák ki az anyagokat, akkor ez minden szinten valószínűleg nem felel meg a követelményeknek. Ismereteim szerint többször előfordul az, hogy együttesen tartják meg a párt-végrehajtóbizottság és a vállalati szakszervezeti tanács ülését. Rendkívüli alkalmakkor erre szükség lehet a koordinálás, a felesleges áttételek csökkentése, az információ gyorsítása érdekében. De azzal nem lehet egyetérteni, hogy a kollektív szerződés módosításának vitáját például ilyen összevont ülésen tartsák meg. Ez kifejezetten szakszervezeti feladat, amelyben a vállalati pártszervek feladata a jó előkészítés, de semmiképpen sem a közös határozat.

A pártszervezet vezető szerepével kapcsolatban sokszor a következő téves nézeteket vallják:

- felesleges a párt mindenféle operatív tevékenysége;
- vannak olyan feladatok és kérdések, amelyekbe a pártnak nem kell beleszólnia;

¹⁰ A demokratikus centralizmus időszerű kérdései. Kossuth Könyvkiadó 1975. 63–64. old.

– a párt döntései csak politikaiak legyenek. A döntést vagy optimalizáljuk és akkor a szakembernek kell dönteni, vagy demokratizáljuk, akkor – úgymond – „a laikus pártvezetőség” dönt.

Nem lehet elfogadni azt a tételt, hogy az elvi-politikai irányítás kizárja az operativitást. „Az elvi-politikai irányítás azonban nem jelenti azt, hogy a párt teljesen lemond az operatív vezetésről. Abban az esetben, ha az adott területen az érdekellentmondások, a konfliktusok feloldása, az egymást keresztező érdekek rangsorolása a politikai szervek operativitását igényli, azaz, ha egy ügy politikai kérdéssé válik, akkor a párt haladéktalanul és közvetlenül beavatkozik megoldásába.”¹¹

Nem lehetnek olyan feladatok, amelyekbe a pártnak nem lehet, vagy ne legyen beleszólása. Előfordulhat, hogy ez bizonyos párhuzamosságot eredményez. Elképzelhető, hogy egy vállalatnál a pártbizottság is és más szervek is azonos kérdésekkel foglalkoznak, de nem ugyanúgy. Ezért hibás az a többször előforduló gyakorlat, hogy a pártvezetőség olyan konkrét kérdésekben dönt, amelyet más szervre vagy testületre kellene bíznia. Ilyen például az egyik vállalati pártszervezet vezetőségének döntése, mely szerint az egyik üzemet „kizárják” a versenyből. Hasonló ehhez, amikor a pártszervezet határozza meg, mikor és hol legyenek a termelési tanácskozások, sőt, a szakszervezeti taggyűlések és mi legyen azok napirendje.

Ami a döntés optimalizálását illeti, ezzel kapcsolatban azt kell hangsúlyozni, hogy az optimális döntés csak komplex döntés lehet, a szakemberek álláspontját ehhez feltétlenül figyelembe kell venni, erre támaszkodva kell *politikai állásfoglalásra* jutni, de ezt egyedül a szakemberek nem tehetik, mert a legtöbb esetben állásfoglalásuk szűk, csak szakmai oldalról közelíti meg a kérdéseket, ezért a komplex döntéshez a szakismeret felhasználásával az illetékes pártszerveknek kell eljutniuk.

¹¹ *Jakab Sándor*: A párt vezető szerepének néhány kérdéséről. A munkáosztály és pártja a mai szocialista társadalomban. Kossuth Könyvkiadó 1974. 181–182. old.

Az elvi-politikai irányító szerep az üzemi demokrácia mechanizmusán belül nem szűkíthető le egyszerűen csak koordinálásra. Az elvi-politikai irányítás több, mint koordinálás. Ha egy párt-szervezet azonban úgy értelmezi a koordinálást, hogy mindent egymaga intéz, ha a párt illetékes vezető szervei nélkül semmit sem intéz a többi szerv vagy szervezet, akkor ez a pártszerv vagy pártszervezet túlterhelése miatt magát az elvi-politikai irányítást akadályozza. A mindenbe beleszólás igénye, ha minden-nel a pártszervekhez vagy a titkárhoz fordulnak, rendkívül le-lassítja a munkát, önállótlaná teszi a társszerveket és feleslege-sen terheli a pártszerveket.

Ha az elvi-politikai irányítás helyett nem valósítják meg a munkamegosztást az üzemi demokrácia mechanizmusában, ha párhuzamosan ugyanazt csinálja a pártszervezet, a gazdasági vezetés, a szakszervezet és a KISZ, akkor ez felesleges leterhe-lést jelent az embereknek, üresjárat, ami nem viszi előre az ügyet. Különösen nő mindennek a veszélye azért is, mert a testületi vezetés helyett sokszor – megint elsősorban alapszervezeti szin-ten – lényegében, tartalmában egy személy, a párttitkár vezet. Tény az, hogy a kollektív vezetés érvényesüléséhez jó káderek-re van szükség a vezetőségekben, tehát vannak káderfeltételei is, de ezzel együtt nem lehet megbékélni azzal, ha nem érvénye-sül a kollektív vezetés.

Ugyanakkor – és ezt is meg kell mondani – az üzemi-vállalati pártszervezetek eszmei-politikai vezető-irányító tevékenységé-ben gondot okoz, ha a pártszervek vezetői – szubjektíve – gyen-gének érzik magukat, s nem képesek a határozott fellépésre. Az egyik vizsgálatnál a vállalati párttitkár a következőket mondta: „Könnyebb a szakszervezet dolga, mert annak vannak törvényekben meghatározott jogai. Miért nem foglalják össze valahol, hogy melyek a jogai a pártszervezetnek. Legyenek a párt jogai is meghatározva, akkor könnyebb lenne a dolgunk.”

Ezzel a felfogással, szemlélettel sok helyen találkozhatunk. Az ilyen nézeteket vallók fetisizálják a törvényekben, rendeletek-

ben rögzített jogokat. Nem értik, hogy a pártszervek politikai szervek, tehát nincs szükségük rendeletekre ahhoz, hogy vezető szerepüket érvényesítsék. Elegendőek ehhez a párt határozatai. Másrészt nem értik eléggé, hogy a szakszervezeti jogok az egész kollektíva jogai, amelyet állami törvényekben kell meghatározni. Ha mindent jogszabályba foglalnának, semmivel sem lenne könnyebb dolguk a pártszervezeteknek, sőt talán inkább háttérbe kerülne a politikai munka, a pártszervek és -szervezetek politikai felelőssége.

Pártellenőrzés az üzemi demokráciát megvalósító intézményrendszerben

Miután az üzemi demokrácia a dolgozó tömegek részvételét jelenti a vezetésben, ezért különösen fontos a gazdasági vezetés pártellenőrzésének megvalósítása. Rendszeres ellenőrző munka nélkül a pártszervezet nem képes vezető szerepét biztosítani, az elvi-politikai irányítást megvalósítani. Ennek az ellenőrzésnek mindenekelőtt állandónak és nem esetinek kell lennie. E rendszerességnek nagy akadálya az, hogy a gazdasági vezetők közül sokan az ilyenfajta rendszeres ellenőrzést hatáskörük csorbításaként fogják fel.

„A pártellenőrzés lényege a határozatok végrehajtásának segítése, az adott terület helyzetének hiteles felmérése, az új feladatoknak, a hibák forrásainak feltárása és megfelelő javaslatok kidolgozása a végrehajtás megjavítására. Mivel a dolgozó milliók elsősorban aszerint alkotnak ítéletet a párt politikájáról, hogy milyen a megvalósulás a gyakorlatban, ezért alapvető jelentőségű, hogy a határozatok ellenőrzésével is biztosítsuk a párt politikai szándékainak helyes érvényesülését.”¹²

¹² A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 487. old.

A pártellenőrzésnek semmiképpen nem szabad személyes jellegűnek lenni, és különösen ügyelni kell arra, hogy ne sértse azokat, akiket ellenőriznek. Egyik nagyüzemünk pártbizottságának titkára mondotta ezzel kapcsolatban, hogy „az a helyi politika, amely mindig csak sért, nem lehet jó politika”.

A pártszervek és pártszervezetek politikai felelősségének érvényesülése a pártellenőrzés során semmiképpen nem téveszthető össze a személyi hatalommal. Ennek veszélye pedig fennáll. A magas fokú önállóságból, amelyet a párt központi szervei biztosítanak a párt helyi szerveinek, a vezető szerepből, az elvipolitikai irányításból, az üzemi demokrácia színvonaláért való politikai felelősségből, a személyi kérdések eldöntésében való nagy szerepből egyes pártfunkcionáriusok olyan következtetésre juthatnak, hogy mindez az ő személyi hatalmukat jelenti, mindennek úgy kell történnie, ahogyan ők akarják. Ezek az emberek szem előtt tévesztik, hogy nem nekik van személy szerint hatalmuk, nálunk csak a munkásosztálynak van hatalma. A párt vezető szerepéből következően az élcsapat megfelelő szerveinek és az egyes testületek élén álló embereknek tekintélyük van, szolgálniuk kell a pártot, a munkásosztályt. Funkciójuk csak szolgálat és nem személyi hatalom. Ezt a XI. kongresszuson Kádár elvtárs a Központi Bizottság beszámolójában külön is hangsúlyozta: „Mielőtt valaki kommunista lesz, illetve köztisztiséget, pártfunkciót vállal, jól meg kell gondolnia elhatárolását. De ha már meggondolta magát, teljesítenie kell, amit vállalt. Kommunistának, pártfunkcionáriusnak, köztisztiség viselőjének lenni nem kényelmes beosztást jelent, hanem mindenneke előtt kötelességet, munkát, küzdelmet, a kommunizmus eszméjének, a munkásosztálynak, a népnek önzetlen szolgálatát jelenti.”¹³

A párt központi szervei határozataikban minden biztosítékot megadnak arra, hogy a funkcióval való visszaélést megaka-

¹³ Ugyanott, 113. old.

dályozzák. De ennek veszélye fennáll, megakadályozni minde-
nekelőtt a kollektív vezetés lenini elvének következetes megva-
lósításával lehet.

A pártszervek és -szervezetek politikai felelőssége az üzemi
demokráciáért megköveteli a valósággal való kapcsolatot és az
érdekek egyeztetésénél a társadalmi, ezen belül a népgazdasági
érdekek elsőbbségének érvényesülését. A pártszervek és -szerve-
zetek egy-egy vállalatnál vagy ezen belül egyes egységeknél
soha nem képviselhetnek részérdekeket, egyes csoportok érde-
keit vagy vállalati érdeket, hiszen egyik legfontosabb feladatuk
a különböző fajta érdekek integrálása, a központi érdekek vál-
lalati szintű megvalósítása.

A pártirányítás külön feladata a szakszervezetek pártellen-
őrzése. Ennek megvalósítása során figyelembe kell venni a
XI. pártkongresszus értékelését a szakszervezetek munkájáról.

Miben fejeződik ki a vállalatoknál a szakszervezetek pártirányí-
tása? A vállalati pártszerveknek és pártszervezeteknek abból kell
kiindulniuk, hogyan a pártirányítást a párt országos szinten
kialakította. A párt központi szervei 1956 óta új munkameg-
osztást hoztak létre, amelynek lényegét Kádár elvtárs a követke-
zőképpen határozta meg: „Mi a vezető szerepet elsősorban
úgy értelmezzük, hogy a párt társadalmi folyamatok vezetője és
elsősorban ideológiai és politikai vezetést gyakorol. Olyan nagy
területek munkájának az irányításában, mint amilyen a gazda-
sági, a kulturális terület, a párt általában csak az alapvető elvi
kérdések eldöntésével foglalkozik és a végrehajtását, a kérdések
konkrét megválaszolását már más, illetékes szervekre bízta.
Ezt igyekszünk a gyakorlatban mindinkább megvalósítani.”¹⁴

Ez a munkamegosztás természetesen nem jelenti azt, hogy
ebben egyenlő jogú és rendeltetésű szervek működnek. Ez ellen-
tétes lenne a párt vezető szerepének érvényesülésével. A párt
nem egyik a munkamegosztásban részt vevők közül, hanem azok-

¹⁴ Népszabadság, 1968. június 9.

nak elvi-politikai irányítója és vezetője. Ez a munkamegosztás – helyesen értelmezve – hatékonyabbá teszi a munkáshatalom szocialista rendszerét. Ugyanakkor a gyakorlati megvalósításban e munkamegosztásnak vannak problémái is. Ezekről Gáspár Sándor elvtárs a következőket mondotta: „Azt hiszem, a Magyar Szocialista Munkáspárt legnagyobb »találmánya« a társadalmi munkamegosztás kialakítása, amely 1956 után folyamatosan valósul meg. Ez már nem elméleti kérdés, hanem már a gyakorlatban is funkcionál, és ez nagyon jó egész fejlődésünk szempontjából!

De ha szabad ezt a kifejezést használnom, amiben az erőnk van, abban van a gyöngénk is! Nagyon jó, hogy a párt a társadalmi fejlődésnek csak az alapvető stratégiai céljait határozza meg és konkrétan köznapi értelemben a párt nem vezet, hanem irányít! De ezt minden szervtől megköveteli, hogy lássa is el a maga saját feladatát, mert ha ez nem történik meg, akkor valahol légüres tér támad. Most is ennek vagyunk tanúi és ennek a jelei mutatkoznak. Azért vannak rendellenességek és hiányosságok a határozatok végrehajtásában a társadalmi, kulturális, gazdasági és ideológiai élet különböző területein, mert a párt *már* nem foglalkozik a kérdésekkel, és más arra illetékes szervek pedig *még* nem foglalkoznak a kérdésekkel! Itt légüres tér van, itt van valami rendellenesség, és itt van az, amin javítani, változtatni kell!

Természetesen ez nem úgy értendő, hogy a párt ma abszolúte nem, más szervek pedig egyáltalán nem foglalkoznak bizonyos kérdésekkel, tehát hogy senki nem foglalkozik semmivel. Nem erről van szó! De a párt a régi módon nem dolgozhat, az arra illetékes szerveknek pedig még nem sikerült teljesen az új követelményeknek megfelelően dolgozniok. Minket is beleértve.”¹⁵

A szakszervezetek pártirányítása abban fejeződik ki, hogy a párt a szakszervezetekben dolgozó kommunistákon keresztül

¹⁵ Szakszervezeti Szemle, 1973. 2. szám. 7. old.

érvényesíti politikáját. „A kommunisták politikai munkája, meggyőző és szervező tevékenysége a legfontosabb ösztönzője és biztosító a szakszervezeti mozgalom eredményeinek és fejlődésének. Azonban *nem mindenütt egységes a felfogás a szakszervezetek szervezeti önállóságának megítélésében; előfordul, hogy féltik a fegyelmet, a vezetői tekintélyt a szakszervezeti jogok gyakorlásától.* Több pártszervezet kevés politikai tájékoztatást nyújt a szakszervezetekben dolgozó kommunistáknak. A pártszervezeteknél nem vált még általánossá a szakszervezeti jogok és köteleességek együttes érvényesítése, a párt- és a szakszervezeti határozatok számonkérése. Tapasztalható az a helytelen gyakorlat is, hogy leszűkítik a testületi irányítást a személyekre.” (A Politikai Bizottság 1974. június 17-i határozata.)

A szakszervezetek pártirányításának elveit – amelyeket a vállalati pártszerveknek és -szervezeteknek be kell tartaniuk – a következőkben foglalhatjuk össze:

1. A szakszervezeteket – önállóságuk megsértése nélkül – eszmeileg, ideológiailag, politikailag a párt irányítja.

2. A szakszervezetekben dolgozó kommunistákra a pártszervek határozatai kötelezőek.

3. A pártszervek és -szervezetek ellenőrzik a szakszervezetekben végzett pártmunkát, vizsgálják, hogy a szakszervezetek hogyan végzik a munkamegosztásból rájuk háruló feladatokat, ezekről határozatokat hoznak, amelyek megvalósítása a szakszervezetekben dolgozó kommunisták kötelessége.

4. A szakszervezetek eszmei-politikai irányítását csak úgy lehet jól megvalósítani, ha a pártszervek és -szervezetek jól ismerik a szakszervezetek helyét, szerepét, sajátos feladatait, jogait és kötelességeit a fejlett szocialista társadalom építésében.

5. A pártszerveknek és -szervezeteknek a szakszervezetekben végzett munka ellenőrzése során vizsgálni, elemezni kell, hogy a helyi szakszervezeti szervek hogyan hajtják végre a felsőbb szakszervezeti szervek határozatait.

6. A pártszervezeteknek bátorítani és védeni kell a szakszer-

vezeti szerveket és tisztségviselőket mind mozgósító, szervező munkájukban, mind a dolgozók érdekeinek védelme során, a megalapozott igények teljesítésében. Ugyanakkor nyílt fellépésre ösztönzik őket a megalapozatlan követelésekkel szemben.

7. A pártirányítás és pártellenőrzés feltétele, hogy a szakszervezetekben dolgozó kommunisták rendszeres politikai tájékoztatást kapjanak, mert ez szükséges a politikai irányvonal ismeretéhez, a politikai meggyőződéshez. Helyes, ha a pártszervek bevonják a szakszervezeti testületeket minden olyan vizsgálatba, felmérésbe, amelyek a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintik és kikérik véleményüket ezekben a kérdésekben.

A PÁRTSZERVEK ÉS PÁRTSZERVEZETEK TOVÁBBI FELADATAI AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA FEJLESZTÉSÉBEN

Ahhoz, hogy a pártszervezetek elvi-politikai irányító szerepe megvalósuljon, *elengedhetetlen feltétel a megfelelő informálódás.* A pártszerveknek és -szervezeteknek ismerniük kell a vállalat előtt álló feladatokat, a vállalati tervet, a terv céljait és a megvalósítás eszközeit, valamint azt, hogy mindez milyen hatást gyakorol a vállalati kollektívára. A pártszervek lehetőségei az ilyenfajta információk beszerzésére adottak. Információt szerezhetnek felülről a négyszög-üléseken, a pártvezetőségi üléseken, amikor a gazdasági vezetés információt ad, részt vehetnek a gazdasági vezetők értekezletein és a szóbeli információk mellett természetesen írásos információt nyújtó anyaghoz is juthatnak. Információt szerezhetnek alulról a titkári értekezleteken, a taggyűléseken, az alapszervezeti vezetőségi üléseken, a különböző demokratikus fórumokon és a tömegszervezetek vezetőivel tartott koordinációs megbeszéléseken. Jelenleg – úgy gondo-

lom – a probléma nem az információ mennyiségének megszerzésében van, hanem abban, hogy egyrészt megfelelően szelektálni tudják a tömeges információt, másrészt az információ-tömeg tanulmányozása ne szögezze a párttitkárt az íróasztalához úgy, hogy az információ feldolgozásán kívül másra ne jusson ideje. Ennek érdekében el kell érni, hogy az egész vezető testület vegyen részt az információ beszerzésében és feldolgozásában.

Az üzemi demokrácia fejlesztésében a pártszervezeteknek a következő konkrét feladatokat kell megoldaniuk:

Növelni kell a pártszervek és -szervezetek szerepét a vállalati tervek készítésében, ez biztosíthatja, hogy a terv megfeleljen a vállalati kollektíva és egyben a népgazdasági érdekeknek is. A szocialista építés jelenlegi időszakában – amikor az üzemek önállósága nagymértékben növekszik – ez bonyolult feladat. A jó tervek kidolgozásának feltétele, hogy a pártszervezetek elvi elemző munkát végezzenek, sokoldalú vizsgálódással tárják fel, milyen tartalékaik vannak annak a népgazdasági egységnek, ahol munkájukat végzik és hogyan valósíthatják meg ezt a pártszervezetek rendelkezésére álló eszközökkel, a dolgozók – mindenekelőtt a kommunisták – véleményének megismerésével, a szabad véleménynyilvánítás ösztönzésével. Ugyanakkor meg kell szüntetniük azt a – jelenleg még sok helyen meglevő – rossz gyakorlatot, hogy a gazdasági vezetők helyett beavatkozzanak a részletekbe. A pártszervezeteknek már a tervek kidolgozásánál fontos feladatuk a koordináló munka segítése, mert az önállóság növekedése következtében nagymértékben növekedett ennek jelentősége is.

A dolgozók bevonásával elkészült és jóváhagyott terv végrehajtása során a pártszervezetek feladata mozgósítani a kollektívát a terv végrehajtására. Ez sokrétű munkát kíván. Elemezniük kell például a gazdasági vezetés munkáját, munkastílusát, hogy minél eredményesebben hajtsák végre a feladatokat. Magyarázniuk kell a dolgozóknak a tervben szereplő célok okait és

várható hatásait; a terv végrehajtása során bátorítaniuk kell az újra való törekvést, az új és korszerűbb módszerek kialakítását, a minőség javítását; vizsgálniuk kell, hogyan alakul a termelés és a termékek értékesítése. A pártszervezetek fontos feladata a terv végrehajtásának és annak az ellenőrzése, hogy abban hogyan valósulnak meg a népgazdasági érdekek, a párt gazdaságpolitikai céljai. Ha a vállalati kollektíva érdeke szembekerül a népgazdasági érdekekkel, harcolni kell a „népszerűtlen” feladatok megvalósításáért.

A pártellenőrzés már említett rendszeresebbé és hatékonyabbá tétele azt is megköveteli – és ez ma már nemcsak a gazdasági vezetés és a szakszervezetek feladata –, hogy *a különböző demokratikus fórumokon elhangzott vélemények, javaslatok ne maradjanak megválaszolatlanul*. A pártvezetőségek vagy a pártbizottságok tagjainak nyilván kell tartaniuk ezeket a javaslatokat és ellenőrizniük kell, hogy válaszoltak-e azokra. A pártszerveknek és pártszervezeteknek abból kell kiindulniuk, hogy a munkásjavaslatok sorsa, fogadtatása, figyelembevétele politikai kérdés, az üzemi demokrácia egyik fokmérője.

Az üzemi demokrácia fejlesztése az egyes vállalatoknál, és a pártszervek és pártszervezetek politikai felelőssége is csak úgy érvényesülhet, ha közvetlenebbé válik a kapcsolatuk az irányító, felsőbb szervekkel. El kell érni, hogy az irányító szervezetben a vállalatot érintő, a vállalati tevékenységet értékelő munkában részt vegyenek az adott vállalat pártvezetői.

A pártszervezetek fontos feladata a nyilvánosság biztosítása a vállalati vezetés lehető legtöbb kérdésében. A Politikai Bizottság 1974. júniusi határozata a szakszervezetekről kimondja: „Az igazgatók és a szakszervezeti bizottságok tárgyalásairól a dolgozóknak több tájékoztatást kell kapniuk. A dolgozókat érintő fontosabb kérdésekben – az előkészítés szakaszában – a megfelelő pártszervek döntése alapján *nyilvános* vita legyen. Alapvető kritériuma, hogy a vita a dolgozók ügyét szolgálja,

a szocialista demokratizmust és a szocializmus társadalmi-politikai és gazdasági pozícióit erősítse.”

Ezzel kapcsolatban már az eddigi kevés tapasztalatból is előre látható két végletes álláspont veszélye: egyrészt, hogy semmiről se legyen nyilvános vita, mert ez a legkényelmesebb, másrészt, hogy olyan kérdésekről is nyilvános vitát folytassanak, amelyeknek vitája, nyilvánossága árthat. Rögtön meg kell mondani, hogy ma a második a kisebb veszély.

A pártszervezetek politikai felelősségéhez tartozik az is, hogy a párt eszközeivel is felelősségre vonják mindazokat, akik megsértik az üzemi demokrácia követelményeit. Biztosítani kell az üzemi demokrácia jogaival élők védelmét, de fel kell lépni az e jogokkal visszaélők ellen.

Nem tartom feladatommak, hogy részletesen ismertessem a párt kádermunkáját, feladatait, de fel kell hívnom a figyelmet e munka sajátosságaira és összefüggéseire az üzemi demokráciával.

1. A különböző társadalmi, képviseleti szervezetben jól dolgozó káderekből kell elsősorban biztosítani a káderutánpótlást, mindenekelőtt a munkások közül, hogy ezzel is növekedjék a munkások aránya a pártban.

2. Megfelelő káderekkel erősíteni kell az üzemi demokrácia intézményrendszerében működő társadalmi szervezetet, mert minél jobban dolgoznak e szervezetek, annál kevesebb munkát igényelnek a pártszervektől, a pártvezetéstől.

3. Biztosítani kell, hogy a káderek egységesen értelmezzék a határozatokat és a kádermunkában ellenőrizni kell az egységes cselekvést. Erre nagy hangsúlyt helyezett a XI. kongresszus. A Központi Bizottság beszámolója kimondotta: „Előfordul, hogy egyes helyeken megsértik a centralizmus elvét, nem mindig szereznek érvényt a kötelező párthatározatoknak. A tapasztalatok azt mutatják, különösen fontos, hogy a mindennapi munkában nagyobb figyelmet fordítsunk a párthatározatok egységes értelmezésére és következetes képviseletére. A párt-

ban megengedhetetlen az egyes határozatok, állásfoglalások önkényes, szubjektív értelmezése, ami nemegyszer még felelős beosztású tisztségviselők részéről is előfordult.”¹⁶

A vállalati pártszerveknek és -szervezeteknek a XI. kongresszus üzemi demokráciára vonatkozó határozatait teljesíteniük kell ahhoz, hogy feladataikat jól megoldhassák. A kongresszust megelőzően is, de különösen a kongresszus után fennállt az üzemi demokrácia színvonalának emelését szolgáló munka. Sok az új kezdeményezés. A kongresszus határozata alapján 25–25 nagyvállalatnál kísérletképpen bevezetik a munkásküldöttek, illetve a bizalmiak tanácskozását. A vállalati pártszervek és -szervezetek egyik alapvető feladata támogatni az új kezdeményezéseket, elemezni az ezzel kapcsolatos tapasztalatokat, ügyelve természetesen arra, hogy a már jól bevált régi formák alkalmazása se szoruljon háttérbe.

¹⁶ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve, 112. old.

IV. AZ EGYSZEMÉLYI FELELŐS VEZETÉS ÉS AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA

A vállalatoknál az üzemi demokrácia intézményrendszerének érvényre juttatásában a gazdasági vezető kulcsszerepet játszik.

Az állam által kinevezett vezető felelős a vállalat egészének vagy egy egységének tevékenységéért, valamint az üzemi demokrácia intézményeinek működéséért. A vállalati vezetésben ugyanakkor érvényesülnie kell a pártszervezetek felelősségének, a szakszervezetek önállóságának, a munkások döntésben való részvételének is. Egyszerre kell tehát az egyszemélyi felelős vezetést és a dolgozók részvételét a vezetésben érvényesítenie és erősítenie.

A gazdasági vezetők a munkáshatalom képviselői a vállalatoknál. Az a feladatuk, hogy biztosítsák a vállalat, vagy ezen belül egy kisebb egység célszerű tevékenységét, a termelési, forgalmi és általában a gazdasági jellegű feladatok végrehajtásával. E feladatok végrehajtásához egyszemélyi felelős vezető kell, mert centralizmus nélkül, fegyelem nélkül, az utasítások kötelező végrehajtása nélkül nem lehet szó vállalati vezetésről. Az egyszemélyi felelős vezetésnek a szocializmusban azonban párosulnia kell a dolgozók aktivitásával, kezdeményezéseikkel és egyetértésükkel.

Az üzemi demokrácia érvényesítése a vezetők (végső soron tehát az állam és az egész politikai rendszer, politikai mechanizmus) számára kötelezettség. A feltételek biztosítása azt jelenti, hogy a vezető az üzemi demokrácia közvetlen és közvetett fórumai működési feltételeit, valamint a szocialista munkaversenyt, a tervezésben való részvételt biztosítja. Ezekre később kitérek. Itt csak annyit jegyzek meg, hogy e vonatkozásban ez nemcsak üzemi demokrácia, hanem – többek között – vezetési módszer is.

Ismeretes, hogy a tőkés vállalati vezetésben polgárjogot nyert az ún. *human relations* módszer, az emberi viszonylatok, kapcsolatok figyelemmel kísérése és hasznosítása a gazdasági vezetésben. Ha erről az elméletről lehántunk minden ráakódott burzsoá apológiát, akkor kiderül, hogy az nem más, mint a dol-

gozók ösztönzése demokratikus módszerekkel a tőkés célok megvalósítása érdekében. Szocialista körülmények között is szükség van a demokratikus vezetésre, de nyilvánvaló az is, hogy ez legfeljebb csak része, egyik eleme lehet az üzemi demokrácia érvényesülésének.

Következésképpen a gazdasági vezetők szemléletének megváltoztatása – bár fontos dolog – nem lehet elég ahhoz, hogy az üzemi demokrácia széles körben és érdemben megvalósuljon. A szemlélet megváltoztatásának általában – de különösen egyes, parancsuralmi módszereket alkalmazó gazdasági vezetők esetében – megvan a maga jelentősége. Egyáltalán, a szubjektív tényezők – a vezetők tudatos törekvése az üzemi demokrácia érvényesítésére, másrésről a dolgozók tulajdonosi tudatának foka, a munkához való viszonyuk stb. – fontos feltételek. A szocialista vezetési módszer és stílus kialakítása fontos társadalmi kérdés, amely segíti társadalmunk és gazdaságunk fejlődését. Mindezek azonban szubjektív elemek, márpedig az üzemi demokrácia érvényesüléséhez ezek nem elegendők, mivel az üzemi demokrácia alapvetően objektív tényezőkön alapszik.

Objektív tényezők a termelési viszonyok és a munkamegosztás. Ilyen a gazdaságirányítás rendszere, amely meghatározza azokat a tendenciákat, amelyek a dolgozókat a döntésekben és az ellenőrzésben való részvételre ösztönzik. Objektíven ható tényezők végül azok a – dolgozók összessége számára felülről meghatározott – jogok, amelyek lehetővé teszik a vezetésben való részvétel intézményesített formáját.

Ezek az objektív tényezők nem egyszer és mindenkorra adóttak. A fejlődés során – a szocialista építés előrehaladásával párhuzamosan – egyre jobbak a szocialista demokrácia és ezen belül az üzemi demokrácia szélesítésének lehetőségei, azaz kedvezőbben alakulnak az objektív tényezők és feltételek. A gazdasági vezetők és a dolgozók felismerik, figyelembe veszik és hasznosítják az adott lehetőségeket. Mindez – vagyis a szocialista demokráciának a társadalom, a termelési viszonyok fejlőd-

désével arányos szélesítése – megállíthatatlan folyamat, amelyeknek során fejlődik és erősödik a munkáshatalom tartalma, ereje és gyakorlásának módja is. Ez – szocialista viszonyok között – szükségszerű és elkerülhetetlen.

Az üzemi demokrácia érvényesülése – mint az eddigiekből is kiderült – a gazdasági vezetők tevékenységével szoros kapcsolatban van. A szocializmusban a dolgozók minősítik vezetőiket, figyelik, hogy milyen a szakértelmük, a jellemük, a magatartásuk. Meg tudják különböztetni a helyes döntést a hibástól. Jelenlegi körülményeink között, a fejlett szocialista társadalom építésének időszakában egyre kevésbé hajlandók beletörődni a rossz munkaszervezésből, a határozatlanságból vagy az elvtelenségből következő károkba. Nyugodtan állíthatjuk, hogy a gazdasági vezetők döntő többségének szakértelme ellen általában nem lehet kifogást emelni. Jól megtanulták, értik és ismerik nemcsak saját vállalatuk, de az egész ágazat közgazdasági kérdéseit, a vezetés szakmai vonatkozásait, kiváló szakemberek, akik jól megfelelnek feladataiknak, és azoknak a követelményeknek, amelyeket velük szemben a megbízó – a szocialista állam – állít. Gazdasági vezetőink többsége még ma is munkásból lett vezető és nagy részük társadalmi funkciókat töltött be, mielőtt vállalati gazdasági vezető lett. Egy részüknek azonban gyenge oldala az üzemi demokráciával kapcsolatos feladatok magas színvonalú megoldása. E vonatkozásban a legjellegzetesebb típushibák a következők:

– Szemléletükben és magatartásukban technokrata-ízű törekvéseket érvényesítenek, nem érzik magukat eléggé politikusoknak.

– Nem számítják bele magukat a vállalat politikai vezetésébe. Ez sokuk számára teher, amit csak ímmel-ámmal viselnek el és sokszor csak formálisan tesznek eleget a velük szemben támasztott igényeknek.

– Még ma is előfordul, hogy nem veszik eléggé figyelembe döntéseik politikai hatásait. Valamiféle furcsa munkamegosz-

tás kialakítására törekszenek vállalatainknál, amit kb. így lehet megfogalmazni: a gazdasági vezető intézkedik, dönt, de nem sokat törődik a döntései magyarázatával és indoklásával. Az intézkedéseket – különösen ezek politikai vonatkozásait magyarázzák meg a társadalmi, a párt-, a szakszervezeti szervek és a KISZ. Amire döntési, utasítási joguk kiterjed, abban önállóan intézkednek, de az ezt meghaladó feladatokat a munkásokkal – szerintük – fogadtassák el a szakszervezeti szervek. Amíg nem kell soronkívüli segítség, a társadalmi szerveket szívesen mellőzik; amikor azonban baj, elmaradás van, rögtön ezekhez fordulnak.

– A párt- és kormányhatározatok, ágazati, miniszteri rendeletek ellenére még mindig nem lehetett elérni, hogy a vállalati tevékenységbe szervesen beletartozzon az üzemi demokrácia intézményrendszerének működése csakúgy, mint ahogy nem váltak a vállalati belső mechanizmus szerves részévé a munkamozgalmak, a szocialista verseny szervezése és fejlesztése, felteteleinek biztosítása.

– A gazdasági vezetésnél leginkább „bocsánatos bűn” az üzemi demokrácia megsértése, a demokratikus jogokkal élőkkal szembeni megtorlás. A XI. pártkongresszusig szinte egyáltalán nem volt példa arra, hogy ilyen esetekben gazdasági vezetőt felelősségre vontak volna.

A VÁLLALATI

BELSŐ MECHANIZMUS KORSZERŰSÍTÉSÉNEK SZÜKSÉGESSÉGE

A felsorolt gondok, jelenségek mögött nagyon nyilvánvaló okok húzódnak meg. Az egyik ilyen ok a vállalati belső mechanizmus korszerűtlensége. Az üzemi demokrácia mechanizmusa

szinte teljesen elkülönül a belső irányítási, érdekeltségi mechanizmustól. A vállalatvezetés erősen centralizált. Különösen sok problémát okoz ez a több gyárral, teleppel rendelkező nagyvállalatoknál. Ezek központja olyan, mint amilyen régebben az iparági igazgatóság volt, amelyik az ipari tervszámot kötelező utasításokra bontotta le és küldte meg vállalatainak. Most is lebontják a nagyvállalati tervet részletes termelési program és keretszámok formájában, s ezek teljesítését kötelezővé teszik. Ezért a gyárakban, egységekben az önállóság foka csekély, a felelősség pedig csak a kiadott tervfeladatok végrehajtására terjed ki, maguknak a feladatoknak, keretszámoknak a meghatározására nem.

Hosszú évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a vállalati önállóság növekedését – egyes, de nagyon kevés kivételtől eltekintve – nem követte a vállalatokon belüli decentralizálás, tehát a hatáskörök szükség szerinti megosztása, leadása. Gazdaságirányításunknak pedig az az alapelve, hogy ott döntsenek, ahol az informáltság a legnagyobb, ahol az összes ismeretek birtokában – beleértve az adott kollektíva hangulatának, tenni akarási készségének ismeretét is – a döntések várható hatása a legjobban megítélhető. Arról nem is szólva, hogy ilyen rendszer nélkül nem is beszélhetünk üzemi demokráciáról. A beosztottak, a munkaadoknál dolgozók elsősorban saját műhelyük, üzemegységük problémáit ismerik a legjobban. Ha ezen a szinten a gazdasági vezetőnek nincs döntési joga, akkor a munkásoknak nincs mibe beleszólniuk. A dolgozók csak ott képesek a döntések kialakításában részt venni és e döntések végrehajtását ellenőrizni, ahol döntenek. Amiben a közép- és alsó szintű vezetésnek nincs döntési jogköre, abban nem lehet szó műhely-, illetve üzemegységszintű üzemi demokráciáról sem. Ezt hangsúlyozza – többek között – Szabó Kálmán is, amikor megállapítja, hogy az üzemi demokrácia érvényesülése során „mind a közvetlen, mind a képviseleti részvétel formálissá válik vagy periferikus kérdésekre korlátozódik, ha a művezető-

nek és üzemvezetőnek nincs tényleges hatásköre, anyagi rendelkezési lehetősége, illetve ha a nagyüzem vagy a gyáregység igazgatójának magának is felettébb korlátozott a kompetenciája.”¹⁷

Aligha kell különösebben hangsúlyozni, hogy a korszerű termelésben a részfeladatok egyre bonyolultabbakká válnak és ezeket már nem lehet csak a felső szinten eldönteni. Ennek ellenére a túlcentralizáltság érvényesül, s így a vállalat felső vezetésének szinte minden energiáját olyan ügyek intézése köti le, amelyeket esetleg sokkal jobban oldhatnának meg alsóbb vagy a közép-szinten. Igaz ugyan, hogy a decentralizálásnak korlátai vannak: nem gyengítheti a központi döntés erejét, nem zavarhatja meg a vállalaton belüli rendet és fegyelmet, nem vezethet önkényeskedésre és nem keresztezheti a vállalati célokat. E korlátozásokat is figyelembe véve, még mindig messze vagyunk attól, hogy ezen a téren korszerűnek tekinthessük a vállalati belső mechanizmust.

A túlcentralizálásnak – megítélésem szerint – a következők az okai: A vállalat felső szintű vezetői úgy gondolják, hogy ők fentről jobban látják a vállalat érdekét, ezt – szerintük – az alsóbb szinten nem képesek áttekinteni. A másik ok a bizalom hiánya. A felső szintű gazdasági vezetők körében még mindig erősen él az a hiedelem, hogy közép- és alsó szinten nem képesek a bonyolultabb, sokrétűbb feladatok megoldására, és ezért nem is szabad nekik nagyobb önállóságot, több jogkört adni. Végül közrejátszik a kényelmesség is. Könnyebb ugyanis – bár kevesebb sikert ígér – néhány vezetőnek dönteni, intézkedni, mint sok emberrel bajlódni, vitatkozni.

Gazdaságirányítási rendszerünk korszerűsítésében már eljutottunk odáig, hogy a vállalat vezetésének felső szintjén megfelelő az önállóság és a felelősség – bár vannak, akik ezt sem tartják kielégítőnek –, de ezt nem tudtuk megvalósítani az alsóbb

¹⁷ Szabó Kálmán: Az üzemi demokrácia és a politikai gazdaságtan. Közgazdasági Szemle, 1974. 7–8. sz.

szinteken. Erősen túlozva, úgy is mondhatjuk, hogy a minisztériumoktól lefelé a vállalati felső vezetésig érvényesülnek a mai gazdaságirányítás alapelvei – sőt ha a jelenlegi helyzetet nézzük, a népgazdasági érdekek következetes érvényesítésében túl kevés a centralizmus –, de a vállalaton belül tovább él a régi, csak a kötelező utasításokon alapuló tervlebontható rendszer.

A vállalati belső mechanizmus korszerűsítésében a vállalati vezetésnek, a gazdasági, a párt- és szakszervezeti szerveknek legfontosabb feladata – megítélésem szerint – a túlcentralizálás megszüntetése. A decentralizálás megvalósítása során azonban figyelembe kell venni a vállalat jellegét, az egyes gyáregységek, üzemek kapcsolatának jellegét. Más a decentralizálás lehetősége olyan vállalaton belül, ahol a gyáregységek, üzemek egymástól függetlenül is képesek termelni, és más a vertikálisan szervezett vállalatokban, ahol az egyik részleg munkájának ütemétől, programozottságától más egységek termelésének folyamatosága függ. Az előbbi esetben felesleges a részletekbe menő központi programozás, a másik esetben elkerülhetetlen. Az egyik esetben nagyfokú lehet a decentralizálás, a másikban kisebb.

A decentralizálást megfontoltan és megalapozottan kell megvalósítani. Nem elég csak a döntési jogköröket, hanem ennek megfelelően a felelősséget is decentralizálni kell. Csak olyan döntési jogok adhatók át az alsóbb vezetőknek, ahol a döntés eredményéért is az illető vezető a felelős. El kell érni persze azt is, hogy az alsóbb vezetők csak azoknak a döntéseknek a következményeiért viseljenek felelősséget, amelyeket ők hoztak, illetve kialakításában részt vettek. A döntés végrehajtásáért azonban – ha ez feladatukká válik – mindenképpen felelősek.

A döntési és a felelősségi körök kialakítása akkor felel meg a követelményeknek, ha megegyezik az érdekeltségi körökkel. A vezető abban és olyan szinten legyen érdekelt, amiben és milyen szinten felelősen dönthet. A felelősségi és érdekeltségi kört meghaladó döntési jog felelőtlenséghez vezet. A döntési kört meghaladó felelősség a vezetőben bizonytalanságot szül.

Az elvárható informáltságot meghaladó döntési jog kapkodást, anarchiát visz a termelésbe.

Az egyszemélyi vezetés nem azt jelenti, hogy a vezérigazgató, vagy igazgató egyedül jogosult dönteni minden kérdésben – rész-kérdésben és átfogó ügyben egyaránt –, hanem azt, hogy minden részlegnél és minden szinten egy személy vezet – bár őt is vezetik. A gyáregységvezető, az üzemvezető, a művezető a maga területén és szintjén: egyszemélyi vezető.

„Minden gazdasági vállalati vezetőnek meg kell értenie, hogy szocialista viszonyok között nem azért van egyszemélyi felelős vezetés, mert minden gazdasági vezető olyan okos, hogy minden kérdésben egy személyben képes a legoptimálisabb döntést meghozni. Éppen ezért lehet egyszemélyi felelős vezetés, mert a vezetőnek lehetősége van – és kötelessége – a döntések előkészítésekor a legszélesebb körben véleményt kérni. Csak így hozhat olyan döntést, amiért utána egy személyben is felelősséget vállalhat. Tehát nem ellentétes a kettő, hanem szorosan összefügg egymással, egyik a másikat feltételezi.”¹⁸

Ilyen értelemben az egyszemélyi felelős vezetés azt jelenti, hogy minden operatív vezető gazdája a saját területének; utasítást a hozzá beosztottaknak csak személye közbeiktatásával lehet kiadni; őt érintő kérdésekben nélküle dönteni nem lehet. Ha így fogjuk fel az egyszemélyi és felelős vezetést, akkor ez segítője és feltétele az üzemi demokráciának: lehetőség arra, hogy a legtöbb kérdés azon a szinten oldódjék meg, ahol felvetődött. Így valósulhat meg a dolgozók részéről az alsó és középszintű vezetők feletti kollektív ellenőrzés. Csak azt a vezetőt lehet demokratikusan elbírálni, értékelni, aki bizonyos önállósággal, szabadsággal intézi részlege ügyeit. Aki csak a felülről kapott utasításnak tesz eleget, azt csak felülről, hivatalból lehet értékelni. Amíg a minden szintre érvényes egyszemélyi felelős vezetés elve nem valósul meg, az üzemi demokrácia sem bontakoz-

¹⁸ *Nemeslaki Tivadar*: Még jobban megfelelni a bizalomnak. Szakszervezeti Szemle, 1974. 4. sz. 13. old.

hat ki kellően. Az üzemi demokrácia nem egyszerűen a beosztott dolgozók demokráciája, hanem a különböző szintű vezetők demokráciája is.

A vállalatok belső mechanizmusának változása megköveteli a korszerűbb vezetési és üzemszervezési módszerek kialakítását. Ez egyrészt a szakértők – a műszaki, gazdasági szakemberek fokozott részvételét is jelenti a vállalati döntésekben. Szakértelem és demokratizmus tehát itt sem állnak egymással szemben, éppen ellenkezőleg: feltételezik, kiegészítik egymást. Ugyanakkor azt is hangsúlyozni kell, hogy az üzemi demokrácia adta részvételi lehetőségek nem a munkásoknak a mindennapi operatív döntésekben való részvételét jelentik, hanem a hosszabb távú, az elvi jelentőségű és a dolgozókat mélyen érintő döntésekben való közreműködését.

Ez a részvétel és közreműködés nem a döntést magát jelenti, hanem a döntés meghozatala előtti véleménynyilvánítást. Az üzemi demokrácia közvetlen és képviseleti formája egyaránt alapvetően azt célozza, hogy a nagy jelentőségű döntések előtt a munkásnak vagy képviselőinek legyen lehetőségük véleményt mondani, akaratot, érdeket érvényesíteni, tehát részt venni a döntésekben. A gazdasági vezető e vélemények ismeretében egy személyben és a felelősséget meg nem osztva hozza meg döntéseit.

Feltétlenül figyelembe kell azonban vennie a döntések meghozatalakor a dolgozók véleményét! Gáspár Sándor a szakszervezetek XXIII. kongresszusán vitázó beszédében kijelentette: „Nem lehet megengedni, hogy bárhol is figyelmen kívül hagyják a dolgozók véleményét. És aki ezt nem érti, az nem érti politikánkat, nem érti céljainkat. Nem érti, hogy a szocialista vállalatvezetésnek szerves része az üzemi demokrácia. Ezt senki sem értelmezze másképpen, és ne állítsa szembe az egyszemélyi vezetés elvével. Mindenkinek meg kell értenie, hogy a demokrácia hatása a termelésre, az emberek gondolkodására és magatartására, szinte felmérhetetlen jelentőségű.” (Itt és a továbbiakban a szakszervezetek XXIII. kongresszusából vett idéze-

tekett a „Munka” című folyóirat 1975. 12. számából vettük. – A szerk.)

A vállalati belső irányítási rendszer tökéletesítésének nagy akadálya, hogy vállalatainknál az utóbbi években megnőtt az irányítási lánc hossza, azaz megnövekedett a vezetői státusok száma. Az irányítási lánc hosszának növekedésével együtt azonban nem dolgozták ki megfelelően, illetve nem módosították a vállalati belső ügyrendet, nem differenciálták kellően a különböző szintű tevékenységeket. Ennek eredményeként ma számos – különösen az üzemi demokráciával kapcsolatos – kérdés és probléma a legalsó szinten vetődik fel, de csak középszinten oldható meg. Az irányítási lánc hosszának növekedése ugyanakkor csökkenti, megosztja, elmosza az egyszemélyi felelősséget is.

Mivel a vállalatainknál általában nincsenek pontosan elhatárolt feladatkörök és felelősség, ebből következően egy kialakult helyzetért, döntésért, hibáért sok embert akarnak felelősségre vonni, miközben ezt gyakran az egyes embereknél sem tudják megvalósítani.

A decentralizálás sikeres megvalósítása érdekében vissza kell utasítani azt a téves nézetet, amely szerint a gazdasági szervezet minden sejtje, résztevékenysége csak központosan irányítható és ezt mindenféle decentralizáció keresztezi, akadályozza. Sok gazdasági vezetőnk – kimondva vagy kimondatlanul – úgy vélekedik, hogy a centralizmus és a demokrácia egymást kizáró fogalmak és tagadják ezek kölcsönhatásait. Az természetesen nem lehet vitás, hogy a vállalatban belül a funkciók egy része csak centralizáltan gyakorolható, például a tervezési, beruházási, külkereskedelmi, pénzügyi stb. kérdésekben. Ezért ezekben az üzemi demokrácia csak képviselői úton érvényesülhet a vállalati gazdasági vezetés legfelső szintjén. Ez azonban nem jelenti azt, hogy minden kérdést csak legfelsőbb szinten lehet eldönteni. A döntések túlzott centralizációja akadályozza a vezetést és csökkenti a gazdasági vezetés színvonalát.

A vállalati belső mechanizmus korszerűségének követelménye

az is, hogy egységeinek a lehető legnagyobb önállósága párosuljon az egységek belső elszámolási rendszerének a munkások számára is érthető kialakításával. A dolgozóknak ismerniük kell műhelyük, üzemük konkrét feladatait, gazdálkodási módját, eredményeit, hozzájárulásuk fontosságát, arányát a vállalat egész tevékenységében.

Az üzemi demokrácia érvényesülésének alapvető feltétele a gazdasági vezetés beosztottakat informáló tevékenysége. Az információnak biztosítani kell azt, hogy az egyes termelő számára áttekinthető legyen a vállalat egészének munkája és azon belül ismerje önmaga szerepét is.

Ez alapvetően fontos kérdés, az üzemi demokrácia hatása szempontjából is. A jó információ nagymértékben könnyíti a feladatok végrehajtását. Különösen fontos, hogy a dolgozók értsék, ismerjék a döntések okait, mert akkor tudnak jól dolgozni a döntések végrehajtása érdekében. A szakszervezetek XXIII. kongresszusán Virizlay Gyula, a SZOT titkára mondotta:

„Előfordul az is, hogy a dolgozók előtt nem eléggé érthető az, ami a munkahelyen történik; hogy a döntések miért és kiknek az érdekében születnek; hogy az üzemi szervek döntéseinek végrehajtása kitől milyen erőfeszítést, helytállást igényel. Érthető, hogy ezért a dolgozók ilyen esetekben nem is tudnak teljesen azonosulni a tennivalókkal, nem is beszélve arról, hogy a meg nem értés mennyi elkerülhető konfliktusnak is a forrása. Vajon ki tudná megmondani, hogy ezek a gondok mennyit ártanak, fékeznek?” A vállalaton belül az üzemi demokrácia érvényesülését segítő informáló tevékenységnek különféle sajátosságai vannak. Ilyen sajátosság például az, hogy az információ beszámolás jellegű és a döntést mindig meg kell előznie. A helyes döntés meghozatalához mind a beosztott dolgozóknak, mind a vezetőknek megfelelő informáltságra van szükségük.

Az információval kapcsolatos másik sajátosság, hogy *növelni kell* – és ennek az információ az egyik legfontosabb eszköze – *a vállalati vezetés tartalmának nyilvánosságát.* E követelmény

megvalósítása eddig eléggé háttérbe szorult. A vállalati vezetés hivatali titokként kezel számos olyan tényezőt, amelynek titkoságára semmi szükség nincs. Ezzel pedig akadályozza a dolgozók megfelelő tájékoztatását. A gazdasági vezetők rendszerint azt igénylik, hogy a szakszervezeti szervekkel folytatott vitákról a dolgozók ne értesüljenek, előttük egységesen lépjenek fel. Amint már korábban utaltam rá, a Politikai Bizottság 1974. június 17-i határozata kimondja: „hogy az őket érintő kérdésekről tájékoztatást kell kapniuk a dolgozóknak”.

A vállalaton belüli információk színvonalának, hatékonyságának egyik feltétele, hogy a vezetés is megfelelően informált legyen a kollektíva véleményéről, helyzetéről és képességeiről. Csak így képes annak megállapítására, hogy a dolgozókat mi érdekli, miről szeretnének véleményt mondani, segítséget nyújtani. Az információáramlás olyan mechanizmusát kell kialakítani, amely alkalmazkodik a belső szervezeti felépítéshez, a hatás- és jogkörökhöz, valamint a különböző munkaterületek sajátos csoportérdekeihez. Ezáltal növelhető az információk közérthetősége s agitatív ereje is. Vonatkozik ez a szóbeli és az írásbeli információkra egyaránt, különösen pedig az üzemi sajtóra.

Az információáramlás belső mechanizmusának fontos része, hogy a dolgozók akarata, szándékai, munkahelyi gondjai a beosztottaktól eljussanak a vezetőkhez. A brigád- és csoportvezetőknek, művezetőknek, szakszervezeti bizalmiaknak rendkívül nagy szerepük van abban, hogy a jelzéseket ne csak átvegyék, hanem el is juttassák a felsőbb vezetőkhez.

A felülről jövő információáramlásnak ma már nem a mennyisége, hanem a minősége okoz problémát. Ezért törekedni kell az információk érthetőségére, rendezettségére, szelektivitására. A már említett belső gazdálkodási ismereteken kívül a dolgozóknak tisztában kell lenniük a kollektíva erőfeszítéseivel kapcsolódó anyagi és erkölcsi ösztönzési rendszerekkel, az érdekeltségi viszonyokkal. Meg kell végre szüntetni azt a furcsa helyzetet, hogy a dolgozók jól informáltak az országos problé-

mákról, de távolról sem ilyen tájékozottak saját munkahelyük, vállalatuk gondjairól, problémáiról. Végül is az információnak nem csak tájékoztatnia, hanem cselekvésre is kell ösztönöznie.

A párt XI. kongresszusa is rámutatott a vállalati belső mechanizmus korszerűtlen voltára és ugyanakkor meghatározta a fejlesztés fő feladatait: „Az üzemi demokrácia érvényesüléséhez olyan belső irányítási, elszámolási és információs rendszer kialakítása szükséges, amely a dolgozók számára pontosabb áttekintést nyújt a termelés egészéről és részleteiről, s világossá teszi a teljesítmények szerinti részesedés mértékét. A hatékonyan működő üzemi demokrácia támasza az egyszemélyi vezetésnek is, javítja a vezetői munka színvonalát. Fejlesztése megkívánja a vállalati irányítási rendszer tökéletesítését, a hatáskörök ésszerűbb rendezését, a dolgozók tartalmas, közérthető tájékoztatását, politikai, szakmai és általános műveltségének állandó emelését.”¹⁹

A vállalati gazdasági vezetés irányítási rendszerének megváltozása tehát a társadalmi-gazdasági fejlődés szükségszerű velejárója. A szocialista iparvállalatok méreteikben növekvő, tevékenységükben egyre bonyolultabbá váló vezetési rendszerében új tendenciát figyelhetünk meg. Törekvést a vezetési-irányítási tevékenység – s ezen belül a döntéshozatal rendszerének – egyre szakszerűbbé tételére.

Az utóbbi időben egyre több vállalatnál megoszlik a döntési hatalom a vezetés különböző csoportjai között. Az alá- és fölérendeltségi viszonyok közé betörnek a mellérendeltségi viszonyok is. A gazdasági szervezetek vezetésében egyre inkább egy új vezetési rendszertípus alakul ki. A mai – elsősorban nagy létszámú – iparvállalatoknál mind nehezebb megállapítani, hogy egy-egy kérdésben ki döntött, mert az egyszemélyi döntésekkel szemben az úgynevezett csoportos döntések terjednek el. A döntések meghozatalában mindazok a személyek részt vesznek,

¹⁹ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 468. old.

akik speciális információkkal rendelkeznek, tehát – ha formálisan végül egyszemélyi döntés születik – gyakorlatilag ez mégis csoportos döntést jelent.

Ebben a folyamatban – a korábbi helyzethez képest – rendkívül nagy szerepet kapnak azok a szakemberek, akik egy-egy döntéshez a szükséges információval rendelkeznek és akik között ezek az információk kicserélődnek. Kialakulóban van tehát egyfajta zárt szakértői csoport, amely a gazdasági vezetés rendszerének sajátosan új vonását jelenti. Gazdaságirányítási rendszerünk jelenlegi folyamatában szükségszerű, hogy a döntéshozók köre mindazokat magába foglalja, akik speciális tudással, tehetséggel vagy tapasztalattal a csoportos döntés meghozatalához hozzájárulhatnak. A gazdasági vezetés rendszerében tehát az egyén szerepe bizonyos értelemben kettőssé válik, esetleg háttérbe szorul. A szintetizáló folyamatokban „csoport-egyénségek” jelennek meg, akiknek jelentősége csak bizonyos közegben, csoportban, struktúrában válhat kiemelkedővé, létezésük, tevékenységük értelme is itteni helyüktől függ.

Az egyszemélyi felelős vezetőkön nagyon sok múlik az üzemi demokrácia intézményrendszerének érvényre juttatásában. Ezért nem közömbös a véleményük arról, hogy az üzemi demokrácia megvalósításához milyen képességű vezetők kellenek, illetve milyen negatív magatartásformák akadályozzák azt.

A Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézetének vizsgálata során²⁰

²⁰ A Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézetének Szervezés- Vezetéseméleti Osztálya 1973-ban vizsgálatot folytatott az üzemi demokrácia helyzetéről az iparban. A vizsgálat során szinte valamennyi iparágból 14 különböző iparvállalat, tröszt dolgozói közül 5180 főt kérdeztek kérdőívek segítségével és 400 fővel interjút készítettek. Emellett minden – a vizsgálatba bevont – vállalat kb. 18–20 – a kérdés szempontjából alapvetőnek ítélt – dokumentumát elemezték. A vizsgálat tapasztalatait „Az üzemi demokrácia az iparban” címmel kétkötetes tanulmányban foglalták össze. Az itt következő tényeket, adatokat, táblázatokat a vizsgálat anyagából vettem. Ezért ha az adatoknál, táblázatoknál nincs valamilyen más utalás, akkor ennek a vizsgálatnak a tényeit, adatait, táblázatait közlöm. A tanulmány a Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézetének Dokumentációjában található.

gazdasági vezetőket kérdezett meg arról, hogy milyen vezetői és beosztotti tulajdonságok segítik az üzemi demokrácia érvényesülését. A gazdasági vezetők saját magukat illetően elsősorban a szakértelmet, a hivatástudatot, a kötelességérzetet és az együttműködési készséget emelik ki. Ezeket a hosszabb távon jól értékelhető tulajdonságokat és készségeket valóban célszerű lenne beépíteni a gazdasági vezetők minősítési követelményei közé is. A gazdasági vezetők a dolgozó kollektíva képviselőit, a szakszervezeti tisztségviselőket illetően a következő készségeket tartják a legfontosabbaknak: a légkör javításának igénye, készség a kollektívával együtt gondolkodásra, hivatástudat, kötelességérzet. Vagyis egy elem kivételével (az együttműködési készség helyett a légkör javításának igénye került be) azonos követelményeket támaszt a gazdasági vezetés a maga és a kollektíva képviselői szerveiben működők iránt.

A gazdasági vezetőktől kapott vélemények megerősítik azt, hogy az üzemi demokrácia érvényesítése nagymértékben a vezetők, a tisztségviselők és a beosztottak hivatástudatán, kötelességérzetén, együttműködési készségén múlik. Hasznos lenne tehát a vezetők minősítésénél e készségeket is számon kérni, hiszen ez egyúttal politikai követelmény is. A különböző szinten működő vezetőktől rendszeresen és helyesen megkövetelt politikai felelősség rendkívül nagy hatást gyakorolna az üzemi demokrácia érvényesülési mechanizmusára.

Az üzemi demokrácia érvényesítését leginkább hátráltató tulajdonságokat illetően a gazdasági vezetők véleménye szerint vezetői hiba lehet a kollektívák lebecsülése, a túlzott óvatosság, a közöny és az illetéktelenségre való hivatkozás. A gazdasági vezetők válasza azt bizonyítja, hogy közülük sokan hatásköri problémákkal küszködnek, s eközben a hatáskörtől független negatív személyiségjegyek ténylegesen hátráltatják munkájuk társadalmi elismertetését. A gazdasági vezetők a szakszervezeti tisztségviselőktől ugyanezeket a tulajdonságokat kívánják meg, illetve e készséghiányokat említik. Beosztottaikról úgy véleked-

nek, hogy náluk a közöny, a túlzott óvatosság, a kollektívák lebecsülése és az illetéktelenségre való hivatkozás jelentkezése hátráltatja elsősorban az üzemi demokrácia érvényesülését. A gazdasági vezetők szinte egységesek abban, hogy az *üzemi demokrácia érvényesülésének legfőbb akadálya a túlzott óvatosság és a közöny.*

A GAZDASÁGI VEZETÉS ÉS A BEOSZTOTT DOLGOZÓK

A vezetésben való részvétel biztosítása a dolgozók számára – az eddigiek alapján – sokféleképpen valósulhat meg vagy szenvedhet csorbát. Ezért is különösen figyelemre méltó az, ami a párt X. kongresszusán elhangzott: „A gazdasági vezető nem »szívességet« tesz akkor – mondta Gáspár Sándor elvtárs, a Magyar Szocialista Munkáspárt Politikai Bizottságának tagja, a SZOT főtitkára –, amikor meghallgatja, kéri és elfogadja a dolgozók javaslatait, bírálatát. A gazdasági vezető számára az üzemi demokrácia nem egyszerűen munkastílus, nemcsak magatartásbeli vonás, nem is udvariasság, hanem *a szocialista vezető irányító készségének elengedhetetlen része.* . . . Minden vezető legyen tudatában annak, hogy feladatát, funkcióját megbízásból látja el, a munkásosztályt szolgálja, és a munkásosztály minden becsületes tagjával úgy bánják, mint az uralkodó osztály tagjával. Követelje meg a rendet, a fegyelmet, a pontos munkát, a maga részéről viszont biztosítsa a tisztességes emberi bánásmódot.”²¹

A gazdasági vezetés – mint említettem – sokat tehet az üzemi demokrácia érvényre juttatásáért.

²¹ A Magyar Szocialista Munkáspárt X. kongresszusának jegyzőkönyve. Kossuth Könyvkiadó 1971. 323. old.

Sokan úgy vélekednek, hogy az üzemi demokrácia kiteljesedése akkor következik be, ha a dolgozók a vállalati stratégiai döntésekben is részt vesznek. Ezt hangsúlyozza *Dr. Horváth László* „Vállalati demokrácia – decentralizálás, érdekelttség” című cikkében, amikor megállapítja: „*A dolgozóknak a stratégiai döntések hozatalában való részvétele jelenti – véleményünk szerint – a vállalati demokrácia teljes kibontakozását.*”²² Ez valószínűleg igaz. Tapasztalataim szerint azonban ez nem valósulhat meg a társadalmi, politikai szervek képviseleti tevékenysége nélkül. Nemcsak arról van itt szó, hogy a dolgozóknak a stratégiai döntésekben való részvételéhez elengedhetetlen feltétel a jó szándékú és jól képzett gazdasági vezetők táborának növekedése, a munkások szakmai-műveltségi színvonalának emelkedése. Ezek csupán szubjektív feltételek, amelyek önmagukban elégtelenek a fejlődés meggyorsításához. A fejlődés fontos objektív tényezői: a vállalati és a vállalaton belüli érdekviszonyok helyes felismerése, az érdekelttség és a demokrácia érvényesítési mechanizmusának ehhez igazodó alakítása, az őszinte és alapos tájékoztatás stb. A gazdasági vezetésnek egyszerre, egyidejűleg kell a számára kötelezően meghatározott valamennyi feltételt biztosítania.

Végül hangsúlyoznom kell, hogy a tudományos szocializmus elmélete és gyakorlata nem ismer olyan szocialista irányítási rendszert, amelyben a hatalom a szakembereket mint önálló

²² *Dr. Horváth László*: Vállalati demokrácia – decentralizálás, érdekelttség. Társadalmi Szemle, 1973. 7. sz. 47. old. – Egyébként itt kell felhívnom a figyelmet *Dr. Horváth László*nak, a Taurus vezérigazgatójának az üzemi demokrácia kérdéseivel kapcsolatos elméleti munkájára, amely sokban hozzájárul e kérdések tisztázásához. A szerző emellett – helyzetéből következően – az elméleti kérdéseket gyakorlati tapasztalatokból kiindulva tárgyalja. Különösen értékesnek tartom, hogy tevékenységével alkotó módon hozzájárul a szocialista vezetéselmélet kidolgozásához. Külön tanulmányokat és elemzéseket igényelne a Taurus Gumiipari Vállalatnál működő ún. részjegyes mozgalom, amelyre itt nem térek ki, de remélem, hogy a témával foglalkozók előtt eléggé ismert.

politikai erőt illetné meg. A döntések előkészítésének és meghozatalának szakaszában az egyszerű munkások véleménye nem kevésbé fontos, mint bármelyik vezetőnek – akár a főmérnöknek, akár az igazgatónak – a véleménye. Ha a gazdasági vezetés nem hallgat a dolgozókra, nem veszi figyelembe véleményüket, ezzel meghamisítja rendszerünk lényegét, s ennek következményei kárt okoznak: elveszik a dolgozók kedvét attól, hogy nyíltan megmondják véleményüket, elsikkad az alkotó kezdeményezés.

A termelő tevékenység bármely kérdésének megvitatása során (a gyáregység vagy az egész vállalat keretei között) természetesen valakinek – mint mondani szokás – ki kell mondania a végső szót, megfelelő döntést kell hoznia. Az egyszemélyi vezetés elve éppen abban áll, hogy ezt a döntést az adott szint gazdasági vezetője, végső soron a vállalat igazgatója hozza, aki személy szerint is felelős a döntésért. Mindez nem azt jelenti, hogy a döntésekben van üzemi demokrácia, a végrehajtásban nincs. Sok olyan kérdés adódik a közvetlen, operatív munkában, amelyet a munkások meg tudnak és meg is akarnak válaszolni. Számos kezdeményezés és részdöntés alapozza meg a felsőbb döntés végrehajtását, s ebben éppolyan vagy még előbb demokrácia lehetséges, mint az átfogó döntések kialakításában.

Ugyanakkor a határozatok végrehajtásának szakaszában, amikor már mérlegelték az összes érveket, számításba vették a munkások és szervezeteik véleményét, nagy hiba lenne vitatni a gazdasági vezetés intézkedéseit – hacsak azok nem ellenkeznek a termelő kollektíva érdekeivel. Ez a szakemberek tekintélyének aláásására, és szervezetlenséghez vezetne a munka folyamatában.

Egyes nézetek szerint az egyszemélyi vezetés összeegyeztethetetlen az üzemi demokráciával. E nézetek hívei úgy vélik, hogy a szervezettség és a fegyelem gátolja az egyén szabad fejlődését, a humanista társadalmi viszonyok fejlődését. Az egyszemélyi vezetés – szerintük – annak a „bürokratikus etatiz-

musnak” a terméke, amely annak következtében alakul ki, hogy az állam kezében összpontosul a termelési eszközök tulajdona, a termelés központosított irányítása; a vezető az állam megbízottja, helyi képviselője és ez létrehozza az „elidegenedés” új formáit.

Pártunk többször bírálta azokat a nézeteket, amelyek kisebbitik a központi állami irányításnak – a munka felszabadítása elengedhetetlen politikai formájának – a szerepét. Az az állítás, hogy a szocialista államnak a termelés és a társadalmi élet más szférái irányításában betöltött központi szerepét már most korlátozni kell, ellentétben van a szocialista építés mai szakaszának szükségleteivel. A szocialista állam „rendeltetésszerű működésének felbecsülhetetlen a jelentősége a nép történelemformáló munkájában, eddigi sikereiben és a szocialista építés további feladatainak megoldásában. Döntő szerepe van államunknak – a szocializmus felépítésének egész időszakában – a gazdasági és kulturális élet irányításában, szervezésében.”²³

Noha itt nem vizsgálhatom a munkatevékenység technikai oldalát, mégis hangsúlyoznom kell: elsősorban a modern nagyipar technológiája, a termelési folyamat üteme és ritmusa megköveteli a magas fokú szervezettséget és fegyelmet, az irányító szakember akarátának érvényesítését. Az ipari fejlődés és a tudományos-technikai haladás megköveteli a centralizmust, de ugyanakkor nem zárja ki az üzemi demokrácia jelenlétét.

A munkatevékenység gazdasági oldala, amely a dolgozó egyének, a termelő kollektívák és az egész társadalom érdekeinek egyeztetését is jelenti, nem fogható fel a „vezetők” és a „beosztottak” állandó összeütközése színterének. Az ütközések ugyan nincsenek kizárva, a gyakorlatban azonban üzemeinkben ritkán fordulnak elő. Mind kevesebb az olyan gazdasági vezető, aki az üzemi demokrácia fejlesztésében saját előjogai veszélyeztetését látja, s úgy fogná fel a szervezettséget és a fegyelmet, hogy a

²³ A Magyar Szocialista Munkáspárt X. kongresszusának jegyzőkönyve. 471. old.

maga számára így biztosíthatja az ellenőrzés nélküli parancsolgatás feltételeit. Hazánkban az ilyen vezetők funkcióban maradásának feltételei állandóan csökkennek. Ezzel szemben szüntelenül növekszik az olyan egyszemélyi felelős vezetők száma, akik egyre magasabb színvonalon képesek feladataik megoldására az üzemi demokrácia érvényre juttatásával kapcsolatban is. Meg kell követelni a gazdasági vezetőktől, hogy demokratikusan vezessenek. Ez megköveteli az emberközpontúságot, a tájékoztatást és a tájékozódást, a dolgozók javaslatainak figyelembevételét, a beosztottak problémáinak megoldását, a panaszok orvoslását, mert enélkül nincs szocialista típusú gazdasági vezetés. E követelmények teljesítését, ennek formáit rá kell bízunk a gazdasági vezetőkre, kialakítása az ő dolguk. Mindezen túl hangsúlyozni kell, hogy a demokratikus vezetés még nem üzemi demokrácia, ez utóbbi sokkal több.

A gazdasági vezető beszámol a kollektívának, véleményt kér meghatározott kérdésekben a döntések meghozatala előtt, együttműködik a dolgozók képviseleti szerveivel, biztosítja a különböző fórumok működését stb. Az elkövetkező időszak feladata lesz, hogy a gazdasági vezetők jobban függjenek a dolgozó kollektívától a jelenleginél. Pontosan el kell határolni, hogy a gazdasági vezetés milyen kérdésekben nem dönthet a kollektíva, illetve képviseleti szerveinek megkérdezése nélkül és milyen kérdésekben dönt a kollektíva. Tovább kell lépni azoknak a szankcióknak a kidolgozásában és érvényesítésében, amelyeket akkor kell alkalmazni, ha a gazdasági vezetés az üzemi demokrácia érvényre juttatásával kapcsolatos kötelezettségeit nem, vagy nem jól teljesíti.

A közvetlen demokratikus fórumok kibontakoztatásában a munkásoknak alapvető szerepük van. A munkásosztály szocialista rendszerünk legfőbb támasza, az elmúlt 30 év eredményeiben alapvető szerepe volt és van. A munkások élen járnak az áldozatvállalásban, az ország előtt álló feladatok megoldásában.

A munkásosztály képzettségét, helyzetét, érdekeit illetően nem teljesen egységes. Különbségek vannak az üzemi demokráciával kapcsolatos igényeik között is. Mindezek ütközésekhez vezetnek, amelyeket ma még jórésztben nem oldanak meg az üzemi demokrácia eszközével.

A beosztás, pontosabban a végzett munka jellege jelentős különbségeket hoz létre a munkások között. Különösen az idősebb, betanított munkát végző és alacsony iskolai végzettségű nőknél tapasztalható, hogy az évek során végzett mechanikus, sokszor csak egyetlen mozdulat ismétlődéséből álló monoton, minden szellemi erőfelfejtést nélkülöző és izoláltan végzett munka (pl. egy présgép kiszolgálása) beszűkíti érdeklődésüket. Ennek következtében idegenkednek a változásoktól, a közösségi életben való részvételtől, többnyire mindentől, ami kizökkentheti őket a hosszú éveken keresztül megszokott és végül már kényelmesnek talált rutinmunkából. De ez nem jellemző a munkások nagy többségére.

A közvetlen termelésben dolgozó munkások a termelési zavarokat, rendellenességeket, a munkájukkal kapcsolatos problémákat közvetlenül észlelik és ismerik a munkatársaiknál előfordulókat is, tehát az aktivitás minden formájával élni tudnak. Mivel módjukban áll összehasonlítást tenni a korábbi időszak termelésével – aktivitásuk nemcsak utólagos problémaészlelés, hanem számtalan megelőző elgondolást is tartalmaz. Ebben a körben tehát aligha van szükségük tájékoztatásra. Benyomásaikat közvetlenül érzéki, tapasztalati úton szerzik.

A probléma legelőször akkor áll elő, ha a munkások termelési tapasztalatai nem válnak az üzem- és munkaszervezés termelési tapasztalataivá. A gazdaságos sorozatnagyság kialakítása, a termékösszetétel meghatározása stb. is közvetlen termelési tapasztalatot igényel, de a minőségjavító, az anyagtakarékossági törekvések is elképzelhetetlenek nélkülük. Jelenleg az operatív termelési terv, a program kötelező a munkások számára, ugyanakkor a munkások termelési tapasztalata még nem mindig kö-

telező, illetve elismert és elfogadott a különböző szintű vezetők számára.

A munkások és a vezetők döntő többsége az operatív és a taktikai döntések eredményeinek bekövetkezésében érdekelt elsősorban. *Tehát nemcsak az operatív tervekben szükséges érvényesíteni a munkások termelési tapasztalatait, hanem a taktikai döntésekben is.* A lényeges információk egész sokaságára van szükség ahhoz, hogy akár csak egy középszintű vezetői javaslat megszülessék. Nyilvánvaló, hogy a taktikai döntéseket a munkások közvetlen részvételével meghozni nem lehet. Itt a szakszervezeti szervek munkásképviseleti tevékenységére van szükség.

A szakmunkások ugyanakkor elégedetlenek azzal a vállalati gyakorlattal, hogy részvételük nélkül történik munkájuk technológiai vagy konstrukciós módosítása, aminek egyes esetekben az a következménye, hogy az eszközölt változtatások a gyakorlatban nem állják meg a helyüket, s utólag derül ki, hogy jobb megoldások is vannak.

Az életkor differenciáló szerepére utalnak azok a megfigyelt feszültségek, amelyek a fiatal és az idősebb munkások között húzódnak meg. Az idősebb, megállapodott, lakással, felnőtt gyermekkel rendelkező, közvetlen anyagi gondokkal nem küzdő dolgozók részéről például gyakran visszatetszést vált ki a családalapítással, lakásszerzéssel elfoglalt, tehát jelentős anyagi problémákkal terhelt fiatalok „hajtása”, esetleges normarombolása. Ezeket az ellentéteket még csak erősítik a szemléletbeli, életmódbeli különbségek. Ugyanakkor a fiatalok gyakran arról panaszkodnak, hogy az idősebbek a brigádmozgalom leple alatt érdekvédelmi szövetségeket hoznak létre a fiatalok ellen. Általában elismerik, hogy a brigádmozgalom segíti a fiatalok gyorsabb beilleszkedését, azonban mivel az előnyök viszonylag később, a szankciók viszonylag hamarabb érik a 30 éven aluliakat, emiatt a valóságban jelentős az ellentétes hatás is. Ezeket az érdeellentéteket az üzemi demokrácia érvényesítésekor a

legtöbb helyen nem hozzák kellő nyilvánosságra, holott ez lenne a megoldás útja.

A vállalatok többségében megtalálhatók a lakóhely jellegéből adódó érdekellentétek a vidéki és a városlakó munkások között. Általában két alapesetet képeznek. Az egyik az, hogy a vidékről bejáró, a *kemény munka* erkölcsét elsajátított és földmunkásból lett ipari munkások intenzív munkatempót diktálnak és jelentős jövedelmekre tesznek szert. Ezzel együtt újra és újra a normakarbantartás „veszélyét” idézik elő.

Az érdekfeszültségek másik – az előbbivel éppen ellentétes – típusa pedig az, amikor szakképzetlen, faluról felkerült fiatalok érdekei szembekerülnek a többiekével. E fiataloknak még nem volt idejük a *kemény munka* erkölcsének elsajátítására, de még nem sajátították el az ipari kultúra normáit sem. A gyárhoz igen lazán kötődnek, gyakran hiányoznak igazolatlanul, vagy késve, esetenként ittasan jelennek meg a munkahelyen, munkájuk hatékonysága elmarad a munkások többsége által szükségesnek ítélt intenzitástól, fegyelmezésük pedig adott esetben igen nehéz, mert könnyen találnak más munkahelyet.

Ennek az ellentétnek a feloldása főleg azért igényelné az üzemi demokrácia eszközeivel való megoldást, mert a bejáró dolgozókkal szemben szüntelenül azt a kifogást ismételgetik, hogy ők csak felszínesen, tessék-lássék módon kötődnek a kollektívához. Valójában a helyi, de a bejáró dolgozók is igénylik, hogy időszakonként maguk között, demokratikus formában megbeszéljék ezeket a dolgokat, s ne a háttérben folyjanak le a kölcsönös vádaskodások. A bejáró munkásokról a vállalat úgy vélekedik, hogy állandó hivatkozási alapjuk a vonathoz, autóbuszhoz való igazodás, s ezzel mintegy mentséget találnak arra, hogy a közösségi megmozdulások egy részéből kivonják magukat. A helyi és a vidéki dolgozók ellentétében számottevő tényező, hogy az utóbbiak a házastárs, a rokon háztáji gazdasága vagy saját telkük révén rendszeres jövedelemkiegészítésre tesznek szert. Ez általában anyagiakban többet jelent számukra és

gyorsabban érvényesíthető előny, mint az üzemi közvetlen fórumokon szóvá tett javaslatok visszahatása gyári helyzetükre, keresetükre.

Az adott munkahelyen eltöltött idő valamely vállalat kollektívájának szintjén, leggyakrabban a törzsgárda és a viszonylag nemrég felvett dolgozók ellentétében jelentkezik. Az előbbihez tartozók ugyanis általában sérelmezik, hogy az újonnan felvett dolgozók bére azonos a törzsgárdatagokéval, míg az utóbbiak, a végzett munka mennyisége és minősége azonos voltára hivatkozva, igazságtalannak tartják, ha bérük esetleg elmarad a régebben ott dolgozók bérétől.

Az üzemi demokrácia érvényesítésekor ezekkel a sajátosságokkal több szempontból is számolnunk kell. Egyrészt a szervezeti formák jó működésével biztosítani kell a különböző rétegek érdekeinek szabályozását a csoportok között is. Másrészt az üzemi demokratizmus érvényre juttatásakor arra is gondolni kell, hogy ez a gyakorlat is elősegíti a különböző csoportok igényeinek kifejeződését. Végül biztosítani kell az ellentétek feloldásakor a vállalati, tágabban a népgazdasági érdek érvényesülését.

A munkások a termeléssel összefüggő információk jellegével általában elégedettek vagy már hozzászoktak az utasítások kiadásának gyakorlatához. Elfogadják a vezetőknek azt az érvét, hogy a termelési információk elsődlegesek, ezt nem vitatják. Felvetődik azonban az a kérdés, hogy nem túl alacsonyak-e a munkások igényei ezen a téren. Tapasztalataink szerint az iparvállalatok egy részének munkásai körében így van, főként ott, ahol nem aknázzák ki a tájékoztatás sokoldalúságát, sajátos vállalati lehetőségeit. Az alacsony igények ellenére is megtalálhatók azok a konfliktusok, amelyek ebben az információs rendszerben e kétoldalú kapcsolatok mögött meghúzódnak. Néhány munkásvélemény szerint: „A munkások vérig sértődnek, ha a művezető, a segédművezető vagy a csoportvezető megválaszolatlanul hagyja az általuk felvetett kérdéseket”. (Egy

asztalos szakmunkás megfogalmazása.) „A vezetők csak a munkáról tudnak beszélni. Folyton csak azt halljuk, hogy ezután még több feladatot kell elvégeznünk, hogy nagyon össze kell fogni a kollektívának.” (Gépbeállító lakatos.) „A főművezető utasítja a művezetőket, ezek a segédművezetőket, csoportvezetőket, brigádvezetőket, akik azután röviden csak annyit mondanak: »no emberek, asszonyok, lássunk neki!«; nem valami nagy ész kell ehhez, legfőljebb hangerő.” (Csokoládéüzemi betanított munkásnő.)

Az iparvállalatok egy másik körében a vezetők a dolgozók tájékoztatásának ügyét gondosabban szervezik. Kimutatható a vállalatok vezetése részéről az a törekvés, hogy az információs rendszer az üzemi demokratizmus érvényesítéséhez nagyobb segítséget adjon. Milyen módosításokat vezettek be ezek a vállalatok?

- Általában havonta, a fizetési borítékban vállalati tájékoztatót mellékelnek.

- Népszerűsítik az iparág vagy a vállalat szaklapját, előfizetőket toboroznak a munkások körében is.

- Növelik a munkahelyi vezetők önállóságát abban, hogy a termelési tanácskozások napirendjét műhelyszinten határozzák meg.

- Növelik a brigádértekezletek súlyát a dolgozók tájékoztatásában, ezt tartalmilag – többek között – az is segíti, hogy a brigádtagok értekezletét egyes helyeken vállalati szinten is megrendezik, képviseleti alapon.

- Társadalmi információs bizottságot szerveznek, amelyhez bármikor észrevételeket juttathatnak el, s amely közreműködik a dolgozókat leginkább érdeklő viszonttájékoztatások kidolgozásában.

- A vállalatok több információs feladatot bízna a társadalmi szervezetekre. E téren eredményesnek mutatkozik a pártbizalmi-hálózat, az alsó szintű szakszervezeti testületek és bizalmiak közreműködése.

– Egyes vállalatoknál a dolgozók személyi ügyeit, problémáit, nagyon gondosan kezelik. Az egyik konzervgyárban például ezt mondták: „A dolgozók azonosulása a vállalattal nagymértékben attól függ, hogy mennyiben törődik a vállalat és annak vezetése a dolgozók személyi problémáival.” Az ilyen felfogások rendszerint kiegészülnek még bizonyos utalásokkal, arra nézve, hogy a vállalati gazdasági és társadalmi szervek, saját hatáskörükben, önálló kezdeményezéssel és egymással koordinálva oldják meg a legkülönbözőbb – tehát nemcsak termelési – munkásproblémákat.

Ez utóbbi vállalatoknál általában felismerik és hangsúlyozzák a vállalat társadalmi szerepét. Ezen közelebbről azt értik, hogy minden vállalati dolgozót egyéni sikerek és gondok érik, amelyeket a napi ügyekkel való foglalkozás homlokterében kell tartani. Ezek az elemek kiiktathatatlanok a vezetés, elsősorban az alsó szintű vezetés munkájából, s ezért a rendszeres tájékoztatás tárgykörébe természetesen beletartoznak. Megfigyelésünk szerint a dolgozók tájékoztatás iránti igénye ezeknél a vállalatoknál már nagyobb.

A képzés és a továbbképzés kérdésében a vezetők és a dolgozók megítélésében nagyfokú egyetértés mutatkozik, miután a gyakorlatban is jelentős mértékben érvényesül a demokratizmus. Az iparvállalatok többsége mind a képzés, mind a továbbképzés helyzetében jó eredményekkel dicsekedhet. Az elmúlt tíz évben mindenütt kialakult a vállalati gazdasági vezetés szakembergárdája, nőtt a kvalifikáltság a munkahelyi vezetők körében, javult a szakmunkások szakismerete. Eredménynek tekinthető, hogy a kb. 10 éve tartó állóeszköz-felújítások, részleges vagy teljes rekonstrukciók lecsökkentették a termelés manu-faktúra jellegét, zártabb műhelyrendszerű gyártási folyamatok alakultak ki. Ezzel párhuzamosan növekedett az új gépsorokon termelni tudó szakmunkások és betanított munkások aránya.

Ehhez képest negatívumként hat, hogy a munkások szakmai és politikai továbbképzési igénye nem éri el a közepes színvo-

nalat sem.²⁴ Itt feltehetően közrejátszik, hogy a munkások tudati-műveltségi színvonala rendkívül erős differenciáltságot mutat, így nemcsak az építőiparban, hanem a könnyűiparban, az élelmezésiparban és az állami gazdaságokban is. Viszonylag kiegyenlítettebb a Kohó- és Gépipari Minisztériumhoz tartozó vállalatoknál és a bányászatban.

Azt tapasztalhatjuk, hogy azoknál a vállalatoknál, ahol a szociális-kulturális ellátottság magas színvonalú, ott

- a vállalat gazdasági és társadalmi szervei folyamatosabban gondoskodnak a dolgozók tudati-műveltségi helyzetének javításáról;

- magasabb a dolgozók igény szintje, nemcsak az ellátottságot illetően, hanem az egyéni szakmai és politikai továbbképzésben is;

²⁴ Ezzel a kérdéssel magas színvonalon és sokoldalúan foglalkoznak Mód Aladárné és Kozák Gyula. A Dunai Vasműben és az Ózdi Kohászati Üzemekben folytatott vizsgálatukból elsősorban azt a következtetést vonták le, hogy az üzemi demokrácia megvalósulásának mértéke jórészt a munkások ismereteitől, szakmai és iskolázottsági színvonalától függ. Csak egyet lehet érteni azzal a következtetéssel, hogy ez behatárolja a munkások aktivitását, részvételét a vezetésben. Emellett sok nagyon értékes következtetés levonását tette lehetővé a két vizsgálat, például a munkások és vezetők kapcsolataira vonatkozólag, véleményükre az üzemi demokrácia érvényre juttatásának szükségességéről stb. Mindezekkel egyetértek. Fel kell hívnom a figyelmet azonban arra, hogy a műveltségi színvonal fontosságának túlhangsúlyozása egyesekben olyan hiedelmet kelthet, hogy az üzemi demokráciát a munkások *mai* ismeret- és műveltségi szintje mellett nem lehet továbbfejleszteni. Ez pedig tápot adhat az olyan nézeteknek – elsősorban a gazdasági vezetők között –, amit a szerzők is élesen bírálnak, hogy ugyanis a jelenlegi körülmények között a vezetők közül sokan teljesen szét akarják választani a vezetési és a végrehajtási funkciót úgy, hogy „a munkások termeljenek, a vezetők vezessenek”. Ennek ellenére a szerzők magas színvonalú munkáját nagy hozzájárulásnak tartom az üzemi demokrácia még nem eléggé feltárt kérdései megismeréséhez. (Lásd *Mód Aladárné–Kozák Gyula: A munkások rétegződése, munkája, ismeretei és az üzemi demokrácia a Dunai Vasmű két gyár részlegében. Akadémiai Kiadó 1974.; Mód Aladárné–Kozák Gyula: Az Ózdi Kohászati Üzemek munkásai és az üzemi demokrácia. Valóság 1975. 2. sz. és más publikációikat.*)

– kisebb a differenciáltság a dolgozók egyes rétegeinél ebben a kérdésben;

– a képzésben és a továbbképzésben résztvevők létszámát állandóan egyenletessé tudják tenni, s miután nem kampányfeladatnak tekintik, a képzésről és továbbképzésről való gondoskodás különösebb nehézségeket nem okoz.

Különösen fontos kérdés a dolgozók részvétele a saját munkájukkal kapcsolatos döntésekben. A részvétel mértékének megítélése, illetve a részvételre irányuló igény erősen differenciálódik a dolgozók helyzetétől, rétegjellemzőitől függően. A legnagyobb eltérések a termelésben elfoglalt hely szerinti különbségben tapasztalhatók, de számottevőek más tényezők hatásai is.

Igen figyelemreméltó jelenség a döntésben való részvétel gyakorlata és a részvételi igény kölcsönhatása. A részvételben szerzett gyakorlati tapasztalatok erősítik vagy gyengítik az igényt, vagyis visszahatnak rá. Megfigyelésünk szerint a szakmunkások jobban érzékelik a döntésben való részvételt, kedvezőbb tapasztalatokat szereztek, nagyobb a részvételre irányuló igényük is, mint a betanított munkásoknak.

A munkások nagymértékben igénylik, hogy a saját munkájukat érintő kérdések eldöntésekor részt vegyenek a főnöki döntésekben.

Vezetői feladat a megfelelő érintkezési formák kialakítása és ápolása. A vezetők jelentős része a munkások között él, nem zárkózik el tőlük, nem tart fogadónapot, személy szerint jól ismer mindenkit. Annyi bizonyos, hogy a vezetők és a beosztottak viszonyában mindkét fél egyaránt nagy jelentőségűnek ítéli meg az összefogást a termelési feladatok rendszeres teljesítéséért, s szó sincs arról, hogy viszonyukban, érintkezésükben az udvariassági gesztusok valamiféle kicserélését tartanák szem előtt. A vezetésben való részvétel tehát már az érintkezési formák kialakításával is érvényesülhet: a munkások a termelési vagy egyéb kérdések felmerülésekor mindjárt informálják vezetőjü-

ket. Szegényes és formális az olyan üzemi demokrácia, amely csak a fórumokon él. A munkások többsége szívesen elmondja a véleményét a saját műhelyében vezetőjének vagy bizalmijának, de nem szívesen szólal fel értekezleten, tanácskozáson. Munkahelyi beszélgetés során élesebben, markánsabban tudja kifejezni mondanivalóját; javaslatot tesz, bírál. Fórumokon ez már nehezebb. A munkahelyi vezetőknek a közvetlenül szerzett információkkal éppen úgy foglalkozniuk kell, mintha az valamilyen fórumon hangzott volna el.

A KÖZVETLEN TERMELÉSIRÁNYÍTÓK SZEREPE ÉS PROBLÉMÁI

Az üzemi demokrácia érvényesítése és kiszélesítése szempontjából kulcspozíciót tölt be a közvetlen termelésirányító, mert a dolgozók számára fontos tényező a közvetlen felettes megítélése és a vele kialakított kapcsolat. A „főnökhöz” fűződő viszony – amely a véleményalkotások nagyobb hányadának alapja – meghatározója lehet az üzemi demokratizmus továbbfejlesztésének is. Emellett viszonyuk minősége azért is fontos, mert *a munkásosztályon belüli kapcsolatról* van szó. A Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága 1974. évi irányelvei a munkásosztályról ugyanis a munkásosztályba sorolják a közvetlen termelésirányítókat is. Kapcsolatuk közvetlen hatást gyakorol a termelési folyamatban beállt zavarok gyors kiküszöbölésére, a munkavégzés során felvetődő problémák mielőbbi megoldására. A napi érintkezési formák legfőbb jellegzetessége, hogy a dolgozó – egy adott probléma kapcsán – szól-e vezetőjének, s ha igen, ezt milyen módon teszi meg. Ez alapvetően a köztük levő viszony függvénye, de fontos tényező az üzemi demokrácia szempontjából is. Az információk kétirányú áramlásá-

nál döntő szerepet kap a közvetlen vezető tárgyilagossága, a tények és a vélemények reális, kényszertől mentes közlésének lehetősége. Ugyanakkor kölcsönhatás van a dolgozók egymás közti kapcsolatainak alakulásában is. A felettes befolyásolni tudja a munkások tevékenységét. Nyilvánosságot teremthet a személyes példamutatásoknak vagy a közös kezdeményezéseknek, feltárhatja a kollektívában szunnyadó csoportdinamizmust, ám ugyanakkor alapvető meghatározója az egyes dolgozók önkontrolligényének is.

Amint látható, itt olyan minőségi alaptényezőkről van szó, amelyek objektív számszerűsítése, pontos mérése lehetetlen. Ugyanakkor a munkahelyi konfliktusok döntő hányada, sőt a társadalmi konfliktusok számottevő része is e kapcsolatok minőségén múlik.

A közvetlen termelésirányítóknak a felső szintű vezetőknél általában mindenütt jóval nehezebb dolguk van az üzemi demokrácia érvényre juttatásában. Mind felfelé, mind lefelé sajátos magatartást kell tanúsítaniuk. Helyzetüket – helyenként súlyos – hatásköri és szociálpszichológiai problémák nehezítik. Azt tapasztaljuk szinte mindenütt, hogy az alsó szintű gazdasági vezető akkor élvez bizalmat beosztottjai körében, ha azok tudják, hogy vezetőjüket a felső szintű vezetés elismeri, s ha a döntések előkészítésében részt vehet. Ugyanakkor sokféle konkrét készségről kell rendszeresen tanúbizonyságot tenniük. Biztosítaniuk kell a mindkét oldalról jelentkező célkitűzések, érdekek egyidejű elismerését, sőt érvényesítését. Ez a jelenlegi döntésmegosztási rendszerben gyakran nehéz, sőt lehetetlen.

A statisztikai adatok szerint ma a kereső lakosságból 250 000 a művezetők és a technikusok száma és ezek döntő többsége iparvállalatoknál dolgozik. Ehhez hozzászámíthatjuk még a brigádvezetőket, akiket az üzemi demokrácia szempontjából – de egyéb gyakorlatias megfontolásokból is (utánpótlás, egyes vezetői jogok birtoklása, fórumokon való részvételük stb.) – közvetlen termelésirányítóknak tekinthetünk. Az alsó szintű

vezető, a közvetlen vezető vagy a munkahelyi vezető fogalma iparáganként meglehetősen eltérő, a Kohó- és Gépipari Minisztérium területén például szűkebb, az építőiparban és a könnyűiparban tágabb. Elemzésemben a brigádvezetőtől a művezetőig terjedő tisztségeket tekintem az alsó szintű vezető fogalmába tartozónak, mert a termelésben ők jelentik a vezetés alsó szintjét.

A közvetlen termelésirányítók tényleges vezetői munkaterülettel, feladatkörrel rendelkeznek; jogokat gyakorolnak, amelyekkel befolyásolják beosztottaik tevékenységét. Ugyanakkor ők is beosztottai a magasabb szintű vezetőknek, az ő tevékenységük is állandó befolyás alatt áll. Az alá- és fölérendeltségi viszony mellett mellérendeltségi viszony is érvényesül az átadó és az átvevő munkahelyek között, valamint a társadalmi szervezetekkel kapcsolatban. Egész működésük tehát nyilvános, beosztottaik, fellettesük és a társadalmi szervek ellenőrzése alatt áll.

Az elmúlt évtizedben az alsó szintű gazdasági vezetők helyzete, szerepe, tekintélye és befolyása módosult. Az ipar 1964-ben befejezett átszervezésekor nyilvánvalóvá vált, hogy a nagyfokú koncentráció egységes, nagyvállalati szemléletű irányítást követel, amelynek útja az erősen központosított vállalatvezetés. Azonban 1965–1967 között a vállalatvezetés szintjén már olyan tömegű feladatok halmozódtak fel, hogy az irányítás helyzete tarthatatlanná vált. Megkezdődött a vezetői posztok, a műszaki és közgazdasági szakemberek számának, arányának növekedése a termelésben.

Ez a kibontakozás azonban nem volt egyenletes. Az irányítás szervezési és vezetési feladataihoz legjobban értő szakemberek a vállalati hierarchia magasabb posztjait foglalták el, lényegében a termelési vonal vezetőinek rovására. Vagyis hiába emelkedett az alsó szintű vezetői státusok száma, ez nem párosult a megfelelő befolyás kialakításával. A szakigazgatás pozícióinak elfoglalása, a nagyobb tekintély és a várható nagyobb jövedelem új előrelépési lehetőséget rejtett magában, tehát a terme-

lésben dolgozó alsó szintű vezetők legjobbjai igyekeztek átke-
rülni a szakigazgatás szerveibe. Ennek következtében az egyéb-
ként sem magas képzettségű közvetlen termelésirányítói vezető
gárda személyi állománya, ha átmenetileg is, de meggyengült,
pozíciójának jelentőségében, presztízsének súlyában tartós
visszaesés mutatkozott. Az alsó szintű gazdasági vezetők súlya,
befolyása nemcsak szélességében és mélységében csökkent, ha-
nem – sajnálatos módon – tartalmában is igénytelenebbé vált.
A közvetlen termelésirányítók a gazdasági szervezetben jelenleg
egy sajátos technokrata logika követelményrendszerének próbál-
nak eleget tenni, ami körülbelül a következő:

- Folyamatos feladataikat termelési előírások határozzák
meg, amelyeket kötelesek elfogadni, betartani és beosztottaikkal
is betartatni.

- Felelősek a technológiai fegyelem betartásáért, továbbá azért,
hogy „a munkahelyen minden rendben legyen”.

- A munkahely jelentőségét a termelés teljesítése szempont-
jából kell megítélni, ezért a vezetők – a szolgálati út betartásával
– kötelesek haladék nélkül beszámolni a termelési eredmények-
ről.

- Az alsó szintű vezetők helyét a technikai munkamegosztás
(brigádvezető, csoportvezető, művezető stb.) jelöli ki, amely az
ügyrend szerint mindenkire egységesen vonatkozik.

A tapasztalat azt mutatja, hogy az idősebb vezetők bizonyos
mértékig beletörődnek az ilyen gyakorlatba. Látják, hogy a
munkás és az igazgató közti szervezeti távolság nagyobb lett, a
magasabb szintű vagy éppen vállalati tárgyalásokra nem hívják
meg őket. Idővel hozzászoktak a kisebb felelősséghez, a meg-
szokottól eltérő feladatokat nem, vagy nem szívesen vállalják;
meglevő pozicionális jogaikhoz viszont görcsösen ragaszkodnak.
Így – akarva, akaratlanul – mintegy igazolják a fenti szemlélet
szükségességét. Nem látják be ugyanis, hogy a társadalmi munka-
megosztás különbözik a technikaitól, hogy *a szociális viszony-
latok irányításához politikai eszközök szükségesek.*

A fiatalabb vezetőknel más jellegű problémák állnak fenn. Többségüknek az a felfogása, hogy a helyi irányítás színvonalának, szakértelmének emelése önmagában igényesebbé teheti az alsó szintű vezetők tevékenységét, visszahozhatja elveszett tekintélyüket. E vonatkozásban számos illúzió van forgalomban. Az egyik az, hogy az irányítás színvonalának emelése végbemehet a dolgozók részvétele nélkül, mégpedig úgy, hogy az alsó szintű vezetőknek elegendő elismerést kell kivívniuk a vállalatvezetés előtt. Mások lebecsülik az érvényes vállalati ügyrendet, s azt tartják, hogy a vezető hatáskörét a termelési feladat és a vezető személyisége szabja meg és ezért kinek-kinek egyedül kell azt kialakítania. Azok a szakképzett vezetők, akik saját helyzetükről úgy vélekednek, mint a termelésirányításban és munkaszervezésben semmi mással nem helyettesíthető pozícióról, azok ugyancsak a technikai munkamegosztás korlátlan lehetőségeiben hisznek.

A gazdasági vezetők mindkét körosztályában jelentős arányt képviselnek az önkritikus, vitázó készségű, rugalmas gondolkodású vezetők. Ők – és ma már sok ilyen alsó szintű vezető van – gazdasági és politikai értelemben egyaránt mérlegelik helyzetüket és irányítási feladataikat.

A Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézete vizsgálatai szerint a felmérésben szereplő vállalatoknál a művezetőknek mintegy fele középfokú műszaki végzettséggel rendelkezik, emelkedőben van az egyetemet végzettek, illetve az egyéb felsőfokú szakképzettséggel rendelkezők aránya (üzemmérnök, felsőfokú technikus). A művezetők kategóriájában igen intenzív kicserélődési folyamat figyelhető meg. Ennek mértékére jellemző, hogy kb. 70%-uk 1965 után került a jelenlegi beosztásába. Érdekes az is, hogy a kb. 10 éve tartó kicserélődés tulajdonképpen egyre emelkedő ütemben megy végbe. Akik például 1965–1970 között léptek be vállalatukhoz, azoknak 41%-át azonnal kinevezték, 52%-át pedig 1970 után. Akik viszont 1970 után léptek be, azoknak 97%-a azonnal művezető lett. Vagyis megállapítható,

hogy a szakmai képzettség alapvetően annak következtében javult, hogy az utóbbi 3–4 évben a művezetők 44%-a kicserélődött! A folyamat konkrét következménye: az új művezetők összetételében megnövekedett a fiatal korosztályba tartozó férfi dolgozók aránya. Több mint egyötödük egyetemet, főiskolát végzett, csaknem 50%-uk pedig középfokú végzettséggel rendelkezik. Töredékesen, de még előfordult, hogy 8 általánosnál kevesebb osztályt végzett dolgozót tettek meg művezetőnek.

A brigád- és csoportvezetők esetében merőben más a helyzet. Még mindig fehér holló a középfokú végzettség: kevesebb mint egyötödük rendelkezik vele és 10%-uk az általános iskola nyolc osztályát sem végezte el. A kicserélődés ebben a kategóriában is végbemegy, azonban lassú folyamatként. Több mint kétharmaduk a törzsgárdához tartozik. A férfi dolgozók itt is többséget alkotnak. Minél magasabb törzsgárdafokozatot vizsgálunk, a nők aránya annál inkább csökken.

Az adatok azt mutatják, hogy az utóbbi években a művezetőkkel szemben támasztott követelmény elsősorban a szakmai kvalifikáltság volt. Ahhoz, hogy valakiből brigád- vagy csoportvezető legyen, elsősorban az a szükséges és elégséges feltétel, hogy a vállalat régi dolgozója legyen. Ugyanakkor igen érdekes, hogy a két kategória anyagi elismerése közel van egymáshoz. Amíg a művezetők 82%-a a vizsgálat időszakában havi 3600 Ft-nál többet keresett, addig a brigád- és csoportvezetőknél 57%. Ha azonban az összehasonlítást a 4200 Ft-nál többet keresőkre vonatkoztatjuk, a különbség már szinte elenyésző: a művezetőknél 39%-ot ér el az ide tartozók aránya, a brigád- és csoportvezetőknél 32%-ot. Következésképpen a brigádvezetők társadalmi tekintélyének emelkedése jelenleg már anyagiakban is tükröződik, míg a művezetőknél – a képzettség emelkedésének üteméhez képest – az anyagiak emelkedése jóval lassúbb, amire csak a presztízsbeli különbségek adhatnak megfelelő magyarázatot.

Nem helyeselhető az a tendencia, hogy a brigádvezetőkől – a lehetőségekhez képest – csekély mértékben lesznek művezetők, noha a társadalmi munkamegosztásban ennél jóval nagyobb a szerepük. Azt is mondhatnánk, hogy a művezetők inkább a gazdasági szférában próbálják tevékenységüket elismertetni, a brigádvezetőket a gazdasági szervezetek viszonylag jobban, a társadalmi szervezetek pedig egyértelműen jobban értékelik, elismerik. Alátámasztja következtetésünket az is, hogy a brigádvezetők 33%-a, a művezetőknek pedig csak 14%-a tölt be szakszervezeti tisztséget.

A szocialista brigádmozgalom erősödése az üzemi demokrácia érvényre jutásának egyik biztosítéka. Egészséges törekvés van kialakulóban a szocialista brigádmozgalom fokozottabb bekapcsolására, illetve a szocialista brigádvezetők vezetésben való részvételének felgyorsítására. A brigádvezetők többsége szívvel-lélekkel bekapcsolódik a fórumok és testületek munkájába, aktívan segít a vállalatvezetésnek a brigádtagság mozgósításában az adott feladatok elvégzésére. Úgy tűnik, mintha a művezetők kimaradnának ebből a körből. Az üzemi demokrácia mechanizmusa pedig nem nélkülözheti a közvetlen termelésirányítók tettekézségét, jelentőségét a termelés rendszerében.

Az alsó szintű gazdasági vezetők az összekötők a dolgozók és a vállalatvezetés között. Ez kettős helyzetet teremt számukra. A dolgozók véleménye szerint a művezetők munkáját jelentős mértékben befolyásolja az ütemes tervteljesítés követelménye, másrészt az az igény, hogy valamennyi dolgozó és gépi berendezés ésszerű igénybevételét, foglalkoztatását is megoldja. Ennek a – többnyire ellentmondásos – követelményrendszernek az állandó jelenléte gyakran a művezetők ingerültségét, idegeskedését okozza. Természetes, hogy az ingerült hangnemben, feszült légkörben kiadott utasítások népszerűtlenné teszik a művezetőt, rontják helyzetüket.

Tapasztalataink szerint, ahol a közvetlen termelésirányítók-

nak nincs meg a szakmai és emberi befolyásuk és csupán utasítástovábbítóként képzelik el saját tevékenységüket, ott a kapcsolatok legtöbb eleme problematikus. Nem válnak képesé arra, hogy a termelés folyamán váratlan, előre nem látható helyzetekben megfelelő döntéseket hozzanak, sem arra, hogy a felülről kapott utasításokat az adott termelési helyzetnek megfelelően alkalmazzák. Ilyen esetben viszont a művezető – üzemben belüli pozíciójának gyenge volta miatt – arra sem képes, hogy a munkások termeléssel kapcsolatos igényeit, észrevételeit hatékonyan továbbítsa a felsőbb szintű vezetéshez.

A vállalati igazgatók előtt is ismert, hogy egyes alsó szintű gazdasági vezetők ahelyett, hogy összekötő kapocsként tevékenykednének az irányítási és a végrehajtási szféra között, nem kívánnak „két malom között őrlődni” – vagyis egyidejűleg fel dolgozni a felülről és az alulról jövő igényeket –, hanem ezeket inkább gépiesen továbbítják. Ennek következtében a termelés folyamán előálló, tulajdonképpen jelentéktelen problémák felhalmozódnak és hivatkozási alapját jelenthetik a vállalatvezetéssel szembeni kételkedő, esetleg ellenzéki beállítottságnak. Ez pedig alapvetően gátolja az üzemi demokrácia kibontakozását, a vállalatvezetés és a munkások közötti megfelelő kapcsolatok fejlesztését.

Ismeretes, hogy a Minisztertanács 1973-ban hozott döntése a művezetők konkrét feladatainak, jogainak és kötelességeinek meghatározását a vállalatokra bízta. Azóta számos tárcaszintű és vállalati vizsgálat készült, amely azt mutatja, hogy a művezetők többsége – egyes ágazatokban több mint kétharmada – nem tudott még megbirkózni a munkaszervező-termelésirányító követelménnyel. Az iparban a szakmunkásokból lett vezetők egy részének (csoportvezető, segédművezető vagy művezető) napi munkáját teljes egészében a gépbeállítás, a gépkarbantartás, a kisjavítások elvégzése, a sürgetés, valamint a legegyszerűbb adminisztrációs munka ellátása tölti ki. (A könnyűiparban

dolgozó művezetők összes időalapjának kétharmada pl. ilyen jellegű tevékenységekkel telik el.) Ez arra utal, hogy a művezetők tekintélyes részének nincs köze a munkaszervezéshez, a termelésirányításhoz, ezért döntéseik még az ún. diszpécseri döntéseknek is alatta maradnak. Ugyanakkor érthető, hogy ezek a vezetők nem annyira a vezetői pozíciójukra, mint inkább a szakmai felkészültségükre hivatkoznak szívesebben. Mindez nyilvánvaló nehézségeket okoz az üzemi demokrácia érvényesítésében és kiszélesítésében.

A dolgozók sokszor úgy érzik, hogy a „művezető nem nézi bennük az embert, csak azt, akinek állandóan feladatokat kell kiadni”! Mivel a dolgozók a művezetővel naponta közvetlen kapcsolatban állnak, hajlamosak arra, hogy minden váratlan munkahelyi fordulatért, sérelemért a művezetőt okolják. Széles körben elterjedt az a vélemény, hogy kettős helyzetük miatt a művezetők túlterheltek, és ennek következtében nem tudják a rájuk bízott feladatokat magas színvonalon ellátni.

Egyes vélekedésekből általában az derül ki, hogy vállalatainknál a szakmunkások és a betanított munkások nagy többsége a művezetővel való viszonyát „se hideg, se meleg”-nek ítéli. Valamivel rosszabb értékképletet kap a művezetők szakértelme, szakmai felkészültsége. Erről a munkásoknak már csak alig több mint a fele van jó véleménynyel. A legtöbb bírálatot változatlanul az emberekkel való nem megfelelő bánásmód váltja ki, bár az idősebb korosztály elégedettebb a vezetők emberi bánásmódjával, mint a fiatalok. Ebből két dologra lehet következtetni: egyrészt az idősebbekkel szemben más magatartást és bánásmódot alkalmaznak a vezetők. Másrészt a két életkori kategória mást igényel a vezetőktől az emberi kapcsolattartás tekintetében és az idősebbek felfogásának inkább megfelel az alkalmazott vezetői stílus. Mindkét igény egyidejűleg, egymás mellett megtalálható. Noha az alsó szintű gazdasági vezetők bánásmódját az emberekkel általában kedvezőtlenebbnek tartják, mint a szakmai tudásukat, a két tényező között szoros

összefüggés mutatható ki. Feltételezhető ugyanis, hogy a ténylegesen nagyobb szakmai tudás, az ismeretek, a képzettségi szint emelkedése megfelelőbb emberi kapcsolatokat is eredményez.

A dolgozók viszonyának alakulását a közvetlen vezetőhöz szinte egyértelműen meghatározza az az érintkezési mód, forma, hangvétel, ahogyan a vezetők velük bánnak. A szakmai és az emberi tulajdonságok a dolgozók tudatában meglehetősen közel állnak egymáshoz. Különböző vizsgálatok bizonyítják a munkahelyi vezetők és a munkások egyöntetű véleményét, mely szerint *az egyéni érintkezési formáknak alapvető szerepük van a munkahelyi viszonyok alakításában*. Egy – az átlagosnál fiatalabb és szakmailag képzettebb – vezető szerint a hagyományos utasítási forma már időszerűtlen. Elsősorban a vezető magatartásától és szereplésétől függ, hogy megértik-e az egész üzemegység jelentőségét, vagy csak a saját szűkebb dolgaikkal foglalkoznak. A havi program nem mond a dolgozóknak semmit, azt meg kell nekik magyarázni, és meg kell őket győzni a program teljesítésének szükségességéről. A vezetés gondjait a szocialista brigádmozgalom és a dolgozókkal való jó személyi kapcsolat oldja meg. A jó művezető a kollektívákra, a brigádokra támaszkodik. Elítéli a klikkeztést, fellép az egyéni érdekek hajszolói ellen, és igénye az is, hogy a dolgozókat a kollektivitásra nevelje. Az idősebb vezetők körében viszont elég gyakori a kollektívák és a közösségi munka lebecsülése. Az emberi kapcsolataikban sémákat alkalmaznak, ami megkönnyíti ugyan az irányítást, viszont mélyebb, emberi kapcsolatok kialakítására már alkalmatlanok. Ez különösen azokra a könnyűipari ágazatokra jellemző, ahol a szak- és betanított munkások döntő többsége nő, míg a művezetők férfiak. A vezetők egy része mellékes dolognak tartja, hogy a dolgozókkal egyénileg foglalkozzék. A kapcsolatra szerintük csupán azért van szükség, hogy egyszerűsödjék a hozzájuk besorolt dolgozók termelési feladatainak elosztása. A vezetőknek ez a típusa a személyét érő bí-

rátalokat – azon a címen, hogy ő a legjobb szakember – lerázza magáról, és néhány „saját emberére” támaszkodva szeretne elismerést kapni.

A kollektívakkal való foglalkozás és demokratikus vezetés terén már egyre több az elfogadható eredmény, ugyanakkor az alsó és középszintű vezetők továbbra is csak a törzsgárda egyikét tagját, illetve az új szakemberek csekély számú képviselőjét tekintik partnerüknek.

Ma már a legtöbb vállalatnál, minden vezetési szinten elterjedt az a gyakorlat, hogy hetenként műszaki értekezletet (egyes helyeken műszaki és aktívaértekezletet) tartanak. Ezen részt vesznek a művezetők, a csoportvezetők és illetékes brigádvezetők. Általában meghívják a párt-, illetve a szakszervezeti titkárt is. Ezek az ülések az elmúlt néhány évben rendszerességük, érdemi döntés-előkészítő, illetve döntési mivoltuk miatt nagy segítséget nyújtanak a helyi vezetőknek.

A beosztott dolgozókkal, munkásokkal ilyen típusú megbeszéléseket nem tartanak. A vezetők találkozása a kollektívakkal kevésbé rendszeres, tartalmilag pedig sokkal kevésbé érdemi. A termelési tanácskozások és a brigádértekezletek elé terjesztett témákat már előzőleg több műszaki értekezleten a vezetők megvitatták és elfogadták. A műszaki értekezletek célja éppen az, hogy a brigád- és a csoportvezetők közvetítő szerepet töltsenek be a vezetés és a munkaadóknál dolgozók között. Tapasztalataim szerint a művezetők általában még nem tudtak eleget tenni annak, hogy a beosztott dolgozóktól véleményt gyűjtsenek, ezt megfelelően tolmácsolják és a döntésekhez megnyerjék a munkásokat.

A munkahelyeken a műszaki értekezletek nem, vagy nem eléggé függenek össze az üzemi demokrácia fórumaival. A végső következtetés levonása azonban – amely ilyenformán csak elmarasztaló lehetne – mégsem egyszerű. Egyéb tényezőket is figyelembe kell venni a helyes kép kialakításához. Ezek a következők:

Nagyon pozitívnak kell tekinteni, hogy az üzemi demokrácia az alsó szintű vezetők tudatában, illetve tevékenységében sem mint fogalom, sem mint gyakorlat nem különül el a vezetői teendőktől és eszközöktől. Részben a termelési feladatok megvalósítására szolgáló eszközök sorába helyezik, amelyet ki-ki a saját képessége, vezetői szintje, megszokott gyakorlata és érdeke szerint alkalmaz. Részint úgy fogják fel, hogy az üzemi demokrácia nem kötődik a szorosan vett közvetlen fórumokhoz. Ezért is tapasztaljuk az ezek szaporítására irányuló kezdeményezések oly nagy változatosságát. A vezetők általában a legjobb kollektívákra támaszkodnak. A „Dolgozz hibátlanul” munkarendszert beépítik a brigádmozgalomba; egyes helyeken a munkacsoportok gazdasági önállóságát növelik a termelési feladat személyenkénti meghatározásával; a kis kollektíva létszámának kialakításával; végül – és nem utolsósorban – a béremelés, a teljesítményprémium és a jutalom egymás közti elosztásával. Könnyű megérteni, hogy az ilyen módszerek a vezetés stílusára és nem kevéssé a munkások aktivizálására is jelentősen hatnak. Ez érinti, tehát érdekli is a dolgozókat!

A vezetés stílusváltozásainak néhány elemét már tapasztalhatjuk. A többműszakos üzemekben például nem csökkent, hanem emelkedett a termelési tanácskozások száma. Negyedévenként rendszeresen „hivatalos” termelési tanácskozásokat, másutt hetenként is „nem hivatalos” tanácskozásokat tartanak, azaz egy-egy műszak dolgozói számára háromhetenként. Feltételezzük, hogy erre azért kerül sor, mert ma már egyre több olyan gazdasági vezető akad, akinek van közölnivalója, rendszerebb kapcsolatot tart a dolgozó kollektívával. Az is feltételezhető, hogy a tanácskozások számának emelkedése mögött nem formális megfontolások húzódnak meg, hanem a valódi közlési igény megnövekedéséről és a munkások véleményének őszintébb igényléséről van szó.

Egy másik ilyen elem a „zsebből irányítás” eléggé egységes elítélése a vezetők körében. Ezzel párhuzamosan erősödik az a

benyomás, hogy a fiatalabb és képzetesebb vezetők szükségét érzik a munkások részvételének a vezetésben még akkor is, ha különböző okok miatt még nem, vagy csak kismértékben tudnak eleget tenni ennek a saját vezetési szintjükön. Ilyen például az a törekvésük, hogy beosztottaiknak az egyéni teljesítményekkel szemben inkább már a kollektívák eredményeit emelik ki, a kollektív munka összhangját, előnyeit hangsúlyozzák.

*

Az emberek a munkahelyet, érvényesülésüket, az irányítást, az üzemi demokráciát közvetlen vezetőjük személyén keresztül ítélik meg, tartják jónak vagy rossznak. A munkások megítélése szerint a régi, tapasztalt művezetők egy része szakmailag megfelelően irányít, emberileg is jó kapcsolatban vannak velük. Ha problémákkal fordulnak hozzájuk, ami rajtuk múlik, megoldják. A régi művezetői gárda egy másik része szakmai tudását és szervezőképességét tekintve már elmarad a követelmények mögött. A gyenge színvonalú munkaszervezési és irányítási készségek miatt a munkások egyes helyeken idegeskedést, kapkodást, fenyegetőzést és feleslegesen kemény hangot tapasztalnak. Ezt ugyan – megértve vezetőjüket – több esetben visszavezetik a termelőmunkában előállt nehézségekre, végső soron azonban mégis azzal hozzák összefüggésbe, hogy a vezetők a szakmai fogyatékoságok miatt nehezen birkóznak meg a munkahelyi problémákkal.

Az iskolapadból közvetlenül vezető beosztásba kerülteknél még erősebben vetik fel az emberi kapcsolatok problémáját és fenntartásaik vannak szakmai téren is. Az elméleti képzettség elismerése mellett többen kétségbe vonják gyakorlati tudásukat, ez utóbbit a fizikai munka végzésével kapcsolják össze.

A közvetlen felettes személyisége és munkastílusa megítélésénél is az a döntő kritérium, hogy szakmai hozzáértése kivívja a dolgozók megbecsülését, bánásmódja családi vagy baráti le-

gyen, rendelkezzen a zavartalan munkavégzés biztosításának képességével, azaz munkával és anyaggal tudja ellátni a közvetlen irányítása alá tartozókat. Azonban még a legjobb személyiségi és munkastílusbeli jegyek sem tudják teljes mértékben áthidalni a munkahelyi vezetők pozíciójából eredő – az előzőekben már tárgyalt – sokrétű problémákat. Ezért az üzemi demokrácia érvényesítésével kapcsolatos helyi döntésekre, a munkahely és a vállalat többi részének dolgaival való foglalkozásra, valamint a tulajdonosi tudat kialakítására az említett jellemző vonások csak szűkebb lehetőségeket tudnak adni.

Az alsó szintű gazdasági vezetők tevékenységében talán az egyik legnagyobb probléma az, hogy kevés a vállalat vezetésében a számukra biztosított demokrácia, és azzal sem élnek megfelelően. Ennek két oka van. A kevés önállóság és felelősség munkakörükben és az ún. „függőségi viszony”, amely különösen nagy probléma a közvetlen termelésirányítóknál. Erre a kérdésre később még részletesen kitérek, hiszen a függőségi viszony, mint az üzemi demokrácia érvényesülését gátló tényező nemcsak a közvetlen termelésirányítóknál jelentkezik, hanem másoknál is.

Az alsó szintű vezetők abból következően, hogy „ütközőpontok” a felsőbb vezetés és a dolgozók között, arra törekszenek, hogy az ilyen ütközés minimális legyen. Ezért lehet sok esetben részükről olyan törekvést észlelni, amely a munkások figyelmét a részleg termelési feladatára, a „jó kollektívára”, a „jó légkörre”, a hangulatra, a munkafegyelemre és nem utolsósorban a „rendes fizetési feltételekre” igyekszik szűkíteni. Nyilvánvalóan az az elképzelése, hogy csak olyan kérdéseket kifogásoljanak a dolgozók, vagy olyan javaslatokat tegyenek, amelyet még ezen a szinten meg lehet valósítani, illetőleg az, hogy a vállalatvezetés előtt a javaslatok „szimpatikusak” legyenek.

Az üzemi demokrácia érvényre juttatásában a közvetlen vezetőknek támaszkodniuk kell a kollektívára és ez alatt az egész kollektívát kell érteni. Számos vezető az üzemi demokráciával

való élelét a munkások kisebb részének kívánja biztosítani. Néhány példával illusztrálva: rendszeresen tapasztalható, hogy a fiatalok észrevételeit nem veszik komolyan, leintik őket, ugyanakkor szinte semmit sem tesznek a helyes irányú fejlődésükért. Hasonló a vidékről bejáró munkások helyzete, akiket sok vezető nem tekint munkásnak, de ide sorolhatjuk az idősebb nődolgozókat, általában pedig a szakmailag gyengébb felkészült-ségűeket, minden rétegből és csoportból. Ez a felfogás, illetve gyakorlat feltehetően abból ered, hogy a vezetők nem kívánják szaporítani (le akarják csökkenteni) meglevő vezetési, gazdálkodási gondjaikat, például azzal, hogy munkásaikkal egyénileg is foglalkozzanak. Ezért csak egy szűk rétegre, a legjobb szakmunkásokra támaszkodnak, a művezető csak velük tárgyalja meg a problémákat.

Az eddigiekben jobbára az egyes dolgozók és a gazdasági vezetés kapcsolatát világítottuk meg, de nem tettünk említést a munkahelyi kollektívák és a közvetlen vezetők viszonyáról. Észrevehetően terjed a vezetők körében az a felfogás, hogy az üzemi demokrácia az egyszemélyi felelős vezetés számára biztosítja a kollektívára való támaszkodást: lehetővé teszi, hogy mindenki részt vegyen a helyi dolgok igazgatásában. Elvben tehát már elismerik az ott dolgozók egyenlő jogait. A művezetők, a részlegvezetők és az üzemvezetők adott önállóságuk mellett igyekeznek kiszélesíteni az üzemi demokrácia érvényesítésének helyi feltételeit. Erre nézve számos jó szándékú felfogással, becsülendő törekvéssel találkozunk. Ilyen például jó néhány vállalatnál az alsó szintű vezetők rendszeresített ülése és az itt megmutatkozó demokratikus vezetői módszerek bevezetése, a vezetők és a dolgozók érintkezési formáinak fejlesztése, a munkáskollektívák gyűlésein való megjelenés és nyílt beszélgetés a kollektíva tagjaival. A további fejlődést sok helyen fékezi, hogy a vezetők önmaguk viselkedésének demokratizmusával meg vannak elégedve, állítják, hogy most már igazán mindent megtettek formailag és tartalmilag az üzemi demokrácia megvalósí-

tása érdekében, annál többet, amit ők tesznek, már nem lehet tenni. Ez az önelégültség kissé korai, hiszen a vezetés demokratizmusának növelésében még sok feladat van, amelyben a kezdeményezés a gazdasági vezetők dolga, kötelessége.

Nincs minden rendben a gazdasági vezetésen belüli demokrácia tekintetében sem. Gyakori, hogy a döntések előkészítésébe, meghozatalába nem vonják be az alsóbb szintű szakembereket és azokat a vezetőket, akiknek majd a döntést végre kell hajtaniuk. Furcsa dolog az, ha a kollektívákat megkérdezik nehéz, bonyolult dolgokról, de a hozzáértő szakembereket és a majd érintetteket elfelejtik bevonni. Köztudott, hogy az alsó szintű vezető nem csupán saját véleményét és kívánságát mondja el, hanem a hozzá beosztottakét is; nemcsak a saját gondjait tárja fel, hanem a kollektíváét is. Jó volna, ha fontos kérdésekben nemcsak véleményezési joguk lenne, hanem véleményezési kötelezettségük is.

V. A SZAKSZERVEZETEK ÉS AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA

Magyarországon a szakszervezeti mozgalomnak régi hagyományai vannak. A polgári demokráciát nélkülöző magyar társadalomban – még a két világháború közötti ellenforradalmi időszakban is – a munkásdemokrácia a szakszervezetekben élt. A felszabadulást követően a szakszervezetek a munkáshatalomért vívott politikai harc fontos osztagaiként dolgoztak: 1945–1948-ig az üzemi bizottságok irányításában, feladatainak kidolgozásában és megvalósításában szereztek érdemeket; 1948-ban áttértek az iparági szervezkedésre, majd az egy vállalat–egy szakszervezet elvének megvalósítására. Az államosított iparban biztosították a megszűnt üzemi bizottságok teremtette demokratikus módszerek folyamatosságát. A szakszervezetek ilyen irányú tevékenysége új volt a magyar ipari üzemekben. Hosszú időre volt szükség, amíg megtanulták a nagy tömegek szervezését, a demokratikus módszerek bevitelét és meggyökereztetését a termelőmunka feltételei között. Az 1950-es évek hibás politikája nem kedvezett a demokratikus folyamatok előrehaladásának, a szocialista jellegű szakszervezeti tevékenység kialakításának feltételei csak később, az ellenforradalom után, a Magyar Szocialista Munkáspárt létrejöttével teremthődtek meg. A párt a lenini tanításokat a magyar viszonyokra alkalmazta. Felismerte azt, hogy a szakszervezetek számára biztosított, megfelelően körülhatárolt önállósággal, részvételükkel a politika alakításában a párt tömegkapcsolatai szilárdulnak, a szakszervezetekben tömörített párton kívüli milliók egyre közelebb kerülnek a párt politikájának megértéséhez és megvalósításához. Ez a felismerés része annak a munkamegosztásnak, amely Gáspár Sándor elvtárs meghatározása szerint a Magyar Szocialista Munkáspárt legnagyobb „találmánya” és amelynek fenntartását és erősítését a párt XI. kongresszusának határozata újra aláhúzta: „Minden eredményünk alapja a pártnak és a tömegeknek kölcsönös bizalmon nyugvó szoros együttműködése. A párt közvetlenül és a tömegszervezetek útján is szélesíti kapcsolatait a pártonkívüliekkel. A munkáshatalmat erősíti, a szocia-

lista építés hatékonyságát növeli, ha minden állami szerv, társadalmi szervezet rendeltetésszerűen, önálló arculattal működik, s mind nagyobb felelősséggel vesz részt a politikai irányvonal kialakításában és megvalósításában.”²⁵

A szakszervezeti mozgalom a párt eszmei-politikai vezetésével arra törekedett, hogy kiaknázza a kapott lehetőségeket. A megtett út természetesen nem volt sima. Az egyes szervezetek, testületek és tisztségviselők nem mindig és nem elég gyorsan tudtak alkalmazkodni az új viszonyokhoz, a párt által meghatározott követelményekhez. Sok volt a bizonytalanság és az ellentmondás a szakszervezeti munkában, sem a pártszervek és pártszervezetek, sem a gazdasági vezetés nem tanulmányozta, nem elemezte a szakszervezetekre vonatkozó pártálláspontokat és így nem is ismerte megfelelően a szakszervezetek helyét, szerepét, jogait és kötelességeit. Az elvekhez nem minden esetben igazodott a gyakorlat. A mozgalom a maga egészében azonban megfelelt a párt és a dolgozó tömegek várakozásainak, képes volt és ma is képes arra, hogy feladatai egyre magasabb színvonalú megvalósításához, a növekvő követelményekhez igazítsa munkáját, szervezeti rendszerét. A XI. kongresszus határozata szerint: „A kongresszus megállapítja, hogy a szakszervezetek tekintélye és befolyása nőtt, hozzáértőbben gyakorolják funkcióikat. Támogatják és védik a munkáshatalmat, segítik a társadalom építését, a dolgozók szocialista szellemű nevelését, képviselik tagságuk, a bérből és fizetésből, valamint a nyugdíjból élő dolgozók érdekeit.”²⁶

A Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága a Magyar Szakszervezetek XXIII. kongresszusához intézett levelében, amelyet Kádár János elvtárs írt alá, a következőket állapította meg:

²⁵ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 488–489. old.

²⁶ Ugyanott, 489. old.

„A szakszervezetek munkája és harca segített a munkáshatalom kivívásában, a szocializmus alapjainak lerakásában, s ma segít a fejlett szocialista társadalom építésében. A követelmények növekednek; a szakszervezetek munkájának továbbfejlesztéséhez a feltételek hazánkban biztosítottak. A mozgalom célkitűzéseinek valóra váltása igényli, hogy emeljék a szakszervezeti munka színvonalát, javítsák munkamódszereiket, tökéletesítsék szervezetüket és jobban éljenek az üzemi demokrácia adta lehetőségekkel. Mindezzel érvéket, hogy a szakszervezetekben egyre több munkás és dolgozó szerezzon mozgalmi tapasztalatokat, vezetési ismereteket, hogy a szakszervezeti mozgalom a lenini gondolatnak megfelelően »a gazdálkodás, a vezetés, a kommunizmus iskolájává« váljon.”

A szakszervezetek a párt iránt elkötelezettek, minden törekvésük a munkásosztály osztálycéljainak alárendelten érvényesül. Ezért figyelmen kívül hagyásuk, jogaik megsértése, önállóságuk csorbitása – ahogy ezt egyes vállalatoknál sokszor tapasztalhatjuk – a párt politikáját sértik, a tömegeknek a hatalom gyakorlásában való részvételét csökkentik.

A SZAKSZERVEZETEK HELYE ÉS SZEREPE A SZOCIALIZMUSBAN

A szakszervezetek helyét és szerepét a szocializmusban mindezekelőtt a munkásosztályhoz és pártjához való viszonyuk határozza meg. A szakszervezetek – a hatalmon levő munkásosztály tömegszervezetei – elismerik, igénylik a párt vezető szerepét, elfogadják a párt céljait és minden erejükkel arra törekszenek, hogy ezek megvalósuljanak. A szakszervezetek feladata az önálló, csak az általuk megoldható teendők végrehajtása. Párthatározatok belső feladatainak megoldását nem szabályozhatják.

A szakszervezetek önállósága abban is kifejeződik, hogy a szocialista építés feladatait, megoldásuk problémáit elsősorban a szervezett dolgozók szempontjából vizsgálják. Önállóságukat az is mutatja, hogy a konkrét feladatok meghatározásában és a munkavállalókat érintő kérdések megítélésében tevékenységükért elsősorban tagságuknak felelősek.

A szakszervezeti mozgalmat a szakmák kongresszusai és a szakszervezetek kongresszusa által megválasztott Szakszervezetek Országos Tanácsa és annak elnöksége, a szakmai szervezetek központi vezetőségei irányítják. Az általuk hozott határozatokban érvényesül a párt politikája. A demokratikus centralizmus érvényesülése bizonyos vonatkozásokban a szakszervezeti mozgalomban és a pártban eltérő. Ez abból is adódik, hogy szervezeti felépítésük is különböző. A szakszervezeti mozgalomban a szervezeti rendszer meghatározója az iparági és nem a területi elv. A szakszervezetek nem támaszthatnak tagjaikkal szemben olyan követelményeket, mint a párt. A szakszervezeti tagnak például nem kötelessége, hogy az alapszervezetében tevékeny munkát fejtessen ki, csak az, hogy becsületesen végezze el a munkáját, lehetőségeihez képest képezze magát. A szakszervezeti mozgalom nem igényelhet valamennyi tagjától aktív közéleti tevékenységet.

A demokratikus centralizmus érvényesülésének sajátossága a szakszervezeti mozgalomban az is, hogy amíg a párt határozatai minden párttagra kötelezőek, addig a szakszervezeti mozgalomban a felső szintű szervek határozatai csak az alsóbb szintű szervekre kötelezőek, és e szervezeteknek *meg kell győzniük* tagjaikat, hogy e döntéseket, határozatokat fogadják el és aktívan vegyenek részt végrehajtásukban. Következésképpen a szakszervezeti mozgalomban nem lehet fegyelmi úton felelősségre vonni azt a szakszervezeti tagot, aki nem hajtja végre a határozatot. A mozgalom csak a meggyőző szóval élhet, fegyelmező eszköze az egyszerű tagok esetében lényegében nincs. Ebből is következik a szakszervezetek nevelő szerepének nagy

fontossága. Ezeket a sajátosságokat – a demokratikus centralizmus érvényesítése során – a szakszervezeti mozgalomban nagyon is figyelembe kell venni.

A szocializmusban a szakszervezetek helyét és szerepét a szocialista államhoz való viszonyuk is meghatározza. A szocialista állam a termelési eszközök nagy részének birtokosa, és tulajdonát a gazdaságban a szocialista építés feladatainak megoldására használják fel. Ezzel a szocialista állam a munkásosztály osztálycéljait valósítja meg, ezért a szakszervezeteknek alapvetően együtt kell működniük az állammal.

Ezt mondja ki a szakszervezetek XXIII. kongresszusának határozata is. „A szakszervezetek minden erejükkel segítik a munkáshatalom, a munkásállam politikai, gazdasági erősítését, egyúttal követelményeket támasztanak az államapparátus munkájával szemben, és ellenőrzik működését. Az állami szervekben tovább kell erősödnie annak a meggyőződésnek és gyakorlatnak, hogy a közös ügy érdekében elengedhetetlen a sokoldalú együttműködés a szakszervezetekkel. Ennek feltétele, hogy minden állami és gazdasági vezető ismerje még jobban a szakszervezetek törvényes jogait, hiszen e jogok megtartása a szocialista gazdasági vezetés politikai és jogi kötelessége.”

Az állam és a szakszervezet két különböző szervezet. Az állam mint a termelési eszközök birtokosa egyben munkáltató is. A szakszervezetek csak akkor tudják betölteni érdekvédelmi funkcióikat, ha – az államtól szervezetileg különállóan – az állami szervek partnereként tevékenykednek. Az állam tiszteletben tartja a szakszervezetek önállóságát, ami – többek között – azt is jelenti, hogy nem hozhat kötelező rendeleteket a szakszervezetek munkájára vonatkozólag. A szakszervezetek a munkáshatalom részeseiként, az állami szervek egyenrangú partnereként együttműködnek a közös célért, de külön-külön végzik nagy felelősséggel járó tevékenységüket. A szakszervezetek társadalmi eszközeikkel segítik a munkásosztály államát, ugyanakkor érdekvédelmi szervként a dolgozók érdekében követel-

ményeket támasztanak, és társadalmi ellenőrzést gyakorolnak működése felett. A szakszervezeteknek a szocialista társadalomban funkciójuk megvalósítása érdekében nemcsak egyezkedniük kell az állam képviselőivel, szerveivel, hanem meg is kell egyezniük velük minden olyan kérdésben, amely a szocializmus építését szolgálja, mert a munkásállam és a szakszervezetek egyaránt a munkásosztály szervezetei.

Ez azonban nem jelenti azt, hogy nem lehetnek viták az állami szervek és a szakszervezetek között, s hogy nem lehet nyilvánosan vitára bocsátani olyan kérdéseket, amelyekben a szakszervezeteknek és az állami szerveknek eltérő az álláspontjuk.

Lenin 1922 januárjában így írt: „... a munkásosztály egyes csoportjai és a munkásállam egyes intézményei és szervei között előforduló súrlódások és konfliktusok terén a szakszervezeteknek az a feladatuk, hogy elősegítsék a konfliktusok leggyorsabb és legsimább rendezését, oly módon, hogy az általuk képviselt munkáscsoportok számára a lehető legtöbb előnyt biztosítsák, amennyiben ezek az előnyök megvalósíthatók anélkül, hogy ez más csoportok rovására menne és kárt okozna a munkásállamnak ...”²⁷

Szakszervezeteink alapvető célnak tartják a fejlett szocialista társadalom felépítését, elismerik a Magyar Szocialista Munkáspárt vezető szerepét, eszmei-politikai irányítását, mert ez határozza meg a fő politikai irányvonalat és lehetőséget teremt ahhoz, hogy a szakszervezetekben dolgozók *helyes politikai alapon, önállóan, felelősséggel, alkotó módon teljesítsék sajátos szakszervezeti feladataikat.*

A párt igénye az, hogy a szakszervezetek részt vegyenek politikájának alakításában. A magyar szakszervezetek – jellegük, átfogó szervezeti rendszerük, nagyszámú társadalmi aktívaháló-

²⁷ Lenin: A szakszervezetek szerepe és feladatai az új gazdasági politika viszonyai között. *Lenin Művei.* 33. köt. Szikra Kiadó 1953. 176. old.

zatuk működésével – alkalmasak arra, hogy a szervezett dolgozók objektív körülményeit, nézeteit, igényeit közvetlen tapasztalati módszerekkel részletesen megismerjék és a véleményeket, az információkat oda továbbítsák, ahol a kérdésekben döntenek, és maguk is részt vegyenek a döntésekben.

A szakszervezetek egyre inkább alkalmasak arra is, hogy a dolgozók nézeteit, igényeit a realitásoknak megfelelően alakítsák, *kellő tudományossággal megfogalmazzák a különböző egyéni és csoportérdekeket, a munkavállalói oldalról egyeztessék és a mozgalom erejével felerősítsék*. E feladatokat a gazdaságpolitika terén különösképpen megoldhatják szerepük és funkcióik adottságai révén. A szakszervezetek alapvető feladata, hogy részt vegyenek a párt gazdaság- és életszínvonal-politikájának alakításában, a munkavállalók érdekvédelmi szerveként.

A szakszervezetek minden rendelkezésükre álló eszközzel felépnek a párt gazdaságpolitikájának megvalósítása érdekében, és akkor is, ha azt tapasztalják, hogy a gazdaságpolitika célkitűzéseit az állami szervek bármelyike eltorzítja vagy rosszul hajtja végre.

A munkás tulajdonos, de munkavállaló is egy személyben. El kell sajátítania a jó gazda tulajdonságait, de közben nem eshet csorba munkavállalói jogain sem. A szakszervezeteknek e két feladatot egységesen kell megvalósítaniuk. Kettős funkciójukat a párt programnyilatkozata a következőképpen határozza meg: „Feladatuk egyrészt, hogy neveljék és szervezzék a dolgozókat társadalmunk politikai és gazdasági erejének növelése érdekében, másrészt, hogy az ország anyagi lehetőségeivel összhangban képviseljék tagjaik érdekeit az anyagi, szociális, kulturális igények kielégítésében.”²⁸

A magyar szakszervezetek a politikai, gazdasági és kulturális élet egyre fontosabb tényezőivé váltak. Munkájuk mindinkább

²⁸ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 518. old.

valóságos társadalmi igényt elégít ki és megfelel a tagság vára-
kozásainak. A szakszervezeti mozgalom – a társadalomban el-
foglalt helye, szerepe következtében – képes arra, hogy gazda-
sági, társadalmi, kulturális életünk szinte minden kérdését saját
nézőpontjából vizsgálja, megítélje, s önállóan állást foglal-
jon. Ezt csak azért teheti, mert a párt következetes, az egész tár-
sadalom érdekeit kifejező, biztató távlatot nyújtó helyes politi-
kája és tevékenysége olyan körülményeket teremt, amelyekben
a szakszervezeti mozgalom e feladatokat megoldhatja.

„A Magyar Szocialista Munkáspárt – állapítja meg a szak-
szervezetek XXIII. kongresszusának határozata – következe-
tesen érvényesíti a szakszervezetek irányításában a lenini elve-
ket. A párt szakszervezeti politikáját megfogalmazó határoza-
tok és a kialakuló gyakorlat egyértelművé tették a szakszerve-
zetek helyét és szerepét, társadalmi súlyát, a szocialista állam-
hoz való viszonyát, de egyben megnövelték felelősségüket is.
Történelmi tapasztalat, hogy a szakszervezetek helyének, sze-
repének helyes meghatározása szorosan összefügg a munkás-
osztály vezető szerepének érvényesítésével, történelmi küldeté-
sének teljesítésével.”

A fejlett szocialista társadalom megvalósítása során állandóan
növekednek a párt felső vezetésének igényei, követelményei a
szakszervezeti mozgalommal szemben. Kitűnik, hogy mind a
párt, mind az állam felső vezető szervei nemcsak figyelembe ve-
szik a szakszervezetek kívánságait, javaslatait, érveit, hanem a
leghatározottabban igénylik is a szakszervezetek állásfoglalá-
sait. Ahhoz, hogy a szakszervezetek mind a felső, mind pedig az
alsó szinten állást foglaljanak a társadalompolitikai, ezen belül
elsősorban gazdaságpolitikai kérdésekben, a következő alap-
vető feltételek szükségesek:

- a szervezett dolgozók igényeinek, nézeteinek, helyzetének
alapos ismerete;
- a szakszervezetek állásfoglalásainak – legalábbis felső szin-
ten – tudományos alapjuk, érv- és elvrendszerük legyen;

- a szakszervezetek vezető szervei alkalmasak legyenek minden szinten az érdekegyeztetésre, az érdekek rangsorolására;
- az álláspontok megfelelő kialakításához szükséges helyzetismerettel és politikai érzékkel rendelkezzenek – elsősorban vállalati szinten.

Úgy gondolom, e feltételek többsége létrejött, de nem maradéktalanul. A fejlődés során ahhoz a ponthoz érkeztünk, amikor a szakszervezetek már nem mondhatnak egy javaslatra egyszerűen csak *nemet*. A *nem* kimondását követnie kell a tagadás alapos indokolásának, illetve a pozitív megoldásra tett javaslatnak.

A szakszervezetek közvetítő szerepe abban áll, hogy továbbítják a tagsághoz a párt politikáját, mozgósítják a tömegeket a párt politikájának támogatására, végrehajtására. Ugyanakkor közvetíti a párthoz és az állami felső szervekhez a szervezett dolgozók igényeit, akarátát. Az utóbbi tevékenység éppen olyan fontos, mint az előbbi. Bármelyik a másik nélkül rossz irányba vinné a mozgalmat. A párt nemcsak azt igényli a szakszervezetektől, hogy politikáját a tömegekhez közvetítsék, hanem azt is, hogy ennek a politikának a továbbfejlesztésében és tökéletesítésében – funkcióinak és helyzetének megfelelően – közreműködjenek.

A szakszervezetek érdekvédelmi tevékenysége a szocializmusban sajátosan alakul. A szakszervezetek elsősorban a munkáshatalom erősítésével, a szocialista építés segítségével biztosíthatják a dolgozók érdekvédelmét. A szakszervezetek a dolgozók törvényesen elismert érdekvédelmi és érdekképviselői szervei, jogi helyzetüket a Munka Törvénykönyve rögzíti. Ez az érdekképviselőlet és érdekvédelem azt jelenti, hogy a szakszervezetek nem gépies kiszolgálói vagy végrehajtói a kormányintézkedéseknek. A szakszervezetek tagjaik, elsősorban a munkások érdekeinek szemszögéből tevékenységük tartalmát maguk határozzák meg. Érdekvédelmi tevékenységük alapja az, hogy munkavállalói szemmel vizsgálják az eldöntendő kérdéseket és ezért véleményük, észrevételük a munkavállalók érdekeinek kifejezését is jelenti.

Ez az érdekvédelem mindenekelőtt osztályméretekben valósul meg. A szocialista tulajdon alapján a szocialista termelés eredményeit az állam osztja el és használja fel. A szakszervezetek tevékenységben két oldalról is részt vesznek. Segítik a szocialista termelés, a gazdálkodás hatékonyságát és részt vesznek a termelés eredményeinek felhasználására – az elosztásra – vonatkozó döntésekben. A szocialista állam kormánya a szakszervezetek véleményének meghallgatása nélkül nem hoz intézkedést a bérből és fizetésből élő dolgozók élet- és munkakörülményeiről. A szakszervezetek érdekvédelme a szocializmusban azonban nemcsak osztályméretekben érvényesül. A szocializmusban is sokféle érdek érvényesül (egyéni, vállalati, szakmai, népgazdasági). A szakszervezetek feladata az érdekek egyeztetése is, tehát nem mondhatnak le arról, hogy a dolgozók különböző rétegeinek, csoportjainak érdekeit képviseljék és védjék.

Az érdekvédelem fő rendező elve az, hogy a társadalmi érdek az elsődleges. Ezt úgy kell érvényesíteni, hogy ne okozzon hátrányt a munkásosztály, a bérből és fizetésből élők egyetlen rétegének, csoportjának sem. A szakszervezetek a felismert társadalmi érdekek alapján és nem azzal szemben védik, képviselik a dolgozók napi, egyéni és csoportérdekeit. Ennek alapján teljesíthetik a párt XI. kongresszusa határozatában megszabott feladataikat: „A párt a szocialista társadalom építésében továbbra is erőteljesen támaszkodik a szakszervezetekre, ugyanakkor elvárja, hogy a szakszervezetek politikai befolyásukkal, mozgalmi eszközeikkel is segítsék a termelési feladatok sikeres teljesítését, a korszerű technika bevezetését, a haladó termelési mozgalmak elterjedését, a munkakörülmények javítását, az üzemi, munkahelyi demokrácia kibontakozását. Követeljük meg tagjaiktól a fegyelmezett, pontos munkát, a kollektív szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítését. Végezzék színvonalasabban a dolgozók politikai, szakmai, erkölcsi és kulturális nevelését. Minden szinten éljenek jogaikkal, képviseljék és védjék bátrabban a dol-

gozók érdekeit, lépjenek fel a törvények, a rendeletek megtartásáért.”²⁹

A szakszervezetek érdekvédelmi funkciója ellátásához a feltételek jók, de megoldásuk korántsem egyszerű. Az alapvető bonyolultságot – de egyúttal a könnyebbséget is – az jelenti, hogy a párt és az állam egyaránt fő céljának tekinti a lakosság – ezen belül a szervezett dolgozók – szükségleteinek mind teljesebb kielégítését, a munka- és életkörülmények javítását. Sajátos az olyan érdekvédelmi funkció, amikor az érdekeket egy alapvetően érdekvédelmi jellegű politikai rendszerben kell védeni, s a rendszer vezető ereje, a párt, tisztán és világosan látja a feladatokat, a tenivalókat a dolgozók alapvető érdekeinek oldaláról is.

A bonyolultságot az okozza, hogy az érdekek alapvető egyezésén belül az egyes csoportok, rétegek objektív érdekei egymástól eltérnek, s valamennyi egyaránt igazságos és megvalósítandó követelményeket támaszt. *E követelményeket egyeztetni és kielégíteni kompromisszumot jelent, s az esetek többségében ez ellentmondásokról terhes.*

Nehezíti a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységét az is, hogy *az egyének, csoportok, rétegek érdektudata nem mindig felel meg az objektív társadalmi érdekeknek.* Ezért tehát nem egyszerűen érdekképviseletről van szó, hanem az érdektudat tömegméretű folyamatos és módszeres alakításáról is.

Érdekvédelemre nemcsak akkor van szükség, ha az egyént, a termelő kollektívát vagy a társadalmat érdeksérelem éri. Érdekvédelem az is – vagy talán elsősorban az –, ha a szakszervezetek feladataikat helyesen határozzák meg és azok megoldásába bevonják az egész tagságot.

Az érdekvédelemmel kapcsolatos legáltalánosabb probléma az, hogy a szakszervezetek az egyes igényeket néha túlzottan érvényesíteni akarják, ugyanakkor nem foglalkoznak eléggé a termelés, a gazdálkodás segítségével. E tekintetben még nincs

²⁹ Ugyanott, 489. old.

mindig optimális összhang, melynek célszerű kialakításával fejlődik és erősödik a szakszervezetek szocialista jellege. Ez pedig része – ha nem is a legfontosabb vagy egyedüli része – annak a központi feladatnak, amit a párt XI. kongresszusának határozatai úgy fogalmaznak meg, hogy a következő időszakban a fejlett szocialista társadalmat kell építenünk. A szakszervezetek kettős funkciójának megvalósulása társadalmilag szükséges feladat, mert a munkások, a dolgozók aktivitásának tömeges kibontakoztatása a szocialista építőmunka legfontosabb eleme.

A szakszervezetek érdekvédelmi tevékenysége társadalmi szintű tevékenység akkor is, ha az nagyrészt a vállalatokon belül valósul meg, és az egyének, a kollektívák konkrét képviselőjét látja el. A Politikai Bizottság – már többször idézett – 1974. júniusi határozata szerint: „A szakszervezetek érdekvédelmi munkája, a törvényesség érdekében történő intézkedései erősítik a munkáshatalom pozícióit, a párt és a tömegek kapcsolatát, hozzájárulnak a párt politikájának torzításmentes végrehajtásához.”

Az érdekvédelmi funkció teljesítése során figyelembe kell vennünk, hogy a szakszervezeti tagság – elsősorban a munkáosztály – tudatában az érdekek nem kellő színvonalú védelme elégedetlenséget okozhat a szocialista társadalmi viszonyokkal szemben, és ez a munkaerőkre is rossz hatással van. Az érdekvédelem viszont erősíti szocialista rendszerünkhöz fűződő jó viszonyukat és a munkához való szocialista viszonyt is.

Az érdekek közötti összeütközések megoldásának nehézségeiről Gáspár Sándor, a SZOT főtitkára, a következőket írja: „Nemcsak a munkáosztályon belüli érdekek, a dolgozók különböző rétegei közötti érdekek egyeztetéséről van szó, hanem arról, hogy különböző szinten kell összhangot teremteni a dolgozók érdekei és a gazdasági, állami szervek által képviselt társadalmi érdekek között. Az érdekek közötti eltérésnek lehetnek objektív és szubjektív okai is. Egyszerűbb az összhang megteremtése akkor, ha szubjektív okokból ered a különbség, mert a törvényes eszközök gyorsan lehetőséget adnak az érdekegyezte-

tésre, vagyis a vélt »szubjektív« érdekek szemben a valóságos, objektív érdekek érvényesítésére. Nagyobb gondot okoz azonban az érdekegyeztetés akkor, amikor objektív érdekellentétekről van szó az egyéni és a vállalati vagy népgazdasági érdekek között. Az érdekek egyeztetésének nagyon alapos megfontolása szükséges ilyen esetben, hogy a reális döntéssel megfelelő pozitív hatást lehessen elérni mind társadalmi fejlődésünk, mind az egyén boldogulása érdekében.”³⁰

Az érdekvédelem mellett a szakszervezet másik funkciója az, hogy nevelje és szervezze a dolgozókat a szocialista rendszer társadalmi és gazdasági erejének növelése érdekében. A fejlett szocialista társadalom megvalósításához minden alkotó energiára szükség van, és ezt a tudatos, önkéntes, társadalmilag hasznos tevékenységet többek között a szakszervezetek nevelő munkájukkal bontakoztathatják ki. A magyar szakszervezetek feladata az, hogy a gazdálkodás és igazgatás iskoláiként neveljék és tanítsák tagságukat arra, hogy lássanak túl egyéni problémájukon, törődjenek az üzemi-vállalati gondokkal és képessé váljanak a társadalmi méretű gondolkodásra is. Ezt a szakszervezet csak úgy tudja elérni, ha a termelés, a gazdálkodás problémáit a tömegek, a dolgozók saját ügyévé teszi. E funkció megvalósítása szorosan összefügg az üzemi demokrácia kérdéseivel, mert ez az egyik legfőbb eszköze a dolgozók mozgósításának, szervezésének és nevelésének. Jelenlegi körülményeink között e feladat megoldása szerteágazó és nagy felkészültséget követel a szakszervezeti szervektől. Munkájuk eredményét elsősorban a szocialista munkaverseny szervezésének színvonala bizonyítja. Meg kell oldaniuk továbbá a vállalati tervezésben való részvételt, foglalkozniuk kell a munka- és üzemszervezés problémáival és végül, de nem utolsósorban gondoskodni kell vállalatainknál a szocialista munkafegyelem kialakulásáról és erősödéséről.

³⁰ Gáspár Sándor: A magyar szakszervezetek szerepe a szocializmus építésében. Táncsics Könyvkiadó 1968. 61. old.

A SZAKSZERVEZETEK MUNKÁSKÉPVISELETI TEVÉKENYSÉGÉNEK ELVI KÉRDÉSEI ÉS SZERVEZETI RENDSZERE

A vállalati szakszervezeti szervek az üzemi demokrácia szervei is, tehát nálunk ezért nincs külön szerve, szervezete, intézménye az üzemi demokráciának.

„A munkáshatalom körülményei között a szakszervezetek – sajátosan és nem ellentmondások nélkül – a gazdaságban, a termelésben érvényesülő demokrácia szerveivé válnak. Értelmezésünk szerint a szakszervezetek tevékenysége, a különböző szakszervezeti fórumok és szervek működése egyfelől a tömegek számára közvetlenül lehetőséget nyújt a »közéletben«, azaz a gazdálkodásban, a vezetésben és az igazgatásban való részvételre; másfelől *a szakszervezeti szervek mint az összes dolgozók képviselői, egyben az üzemi demokrácia képvisleti intézményei is*, amelyek a gazdasági vezetés minden szintjén hivatásuk szerint képviselik az összes dolgozókat.”³¹ (Az én kiemelésem – B. M.)

Nincs értelme tehát a vállalatoknál megkettőzni a dolgozókat képviselő szerveket, mert ez az erők szétforgácsolásához, felesleges bürokráciához vezet. Eddigi fejlődésünk során két szerv működött kifejezetten az üzemi demokrácia intézményeként. Az első az üzemi bizottság volt, amely közvetlenül a felszabadulás után jött létre. Az üzemi bizottságok fontos szerepet játszottak a hatalom kivívásáért folytatott harcban, nagyok voltak érdemeik a munkások közvetlen napi érdekeinek védelmében is. A proletárhatalom kivívása után – a szakszervezetek iparági szervezkedésének megvalósulásával – szükségszerűen a szakszervezetek szerveivé alakultak át. A munkástanács, amely az ellenforradalom időszakában, lényegében ellenforradalmi célkitűzésekkel alakult, nem a dolgozók valódi érdekeit képviselő szerv volt, s a munkástanácsot a munkások többsége nem is fogadta

³¹ Ugyanott, 254. old.

el képviselőjének. Sokan azt állítják, hogy az üzemi demokrácia szerve volt, valójában az ellenforradalom szócsöve volt, ezért az ellenforradalom leverése után megszüntettük őket. A második szerv az üzemi tanács volt, amely az 1956-os ellenforradalom után jött létre és kilenc évig működött. Azonban minden erőfeszítés ellenére tevékenysége lényegében formális volt.

Hazánkban a szakszervezetek szervezetileg átfogják a munkaviszonyban álló dolgozók – az üzemi demokrácia jogosítottjainak – túlnyomó többségét, majdnem 95%-át. Az iparági szervezet, az „egy üzem – egy szakszervezet” elve alapján működő vállalati szakszervezeti szervek tehát ma már ellátják az egész vállalati kollektíva képviseletét. Ez a tény feleslegessé teszi, hogy a szakszervezetek mellett külön és önálló szervezeti formája legyen az üzemi demokráciának. A szakszervezeti mozgalom képes arra, hogy saját szervezeti formáit az üzemi demokrácia követelményeinek megfelelően alakítsa.

A vállalat összes dolgozójának képviseletében a vállalati szakszervezeti tanács (VSZT) gyakorolja azokat a jogokat, amelyeket a szocialista állam részint a Munka Törvénykönyvében, részint más rendeletekben és szabályokban, a bérből és fizetésből élő dolgozók számára biztosít.

Az üzemi, vállalati, tröszti szakszervezeti szervek egyszersmind a dolgozók képviseleti szervei is. Ezt jogi szabályozásunk is rögzíti. A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a szakszervezeti szervek joga a dolgozók képviselete az állami-gazdasági vezetőknél. A vállalatról szóló kormányrendelet szerint pedig a szakszervezet képviseli a vállalati dolgozók közösségét, és az igazgató köteles a vállalati szakszervezeti szerv érdekvédelmi és képviseleti jogát tiszteletben tartani, vele együttműködni.

Ez azt jelenti, hogy a szocialista állam a vállalati szakszervezeti szerveket a dolgozók képviseleti szerveinek ismeri el, amelyek a munkások képviseletében lépnek fel. A szakszervezeti jogok valójában a dolgozók jogai, amelyeket képviseleti szerveik, a szakszervezetek, nevükben, helyettük érvényesítenek.

Az érdekvédelem és az érdekképviselet megfelelő színvonalú ellátásához a szakszervezetek különböző jogokkal rendelkeznek. Ezek a következők:

1. *Jog a dolgozók képviseletére és érdekvédelmére.* A Munka Törvénykönyve szerint a szakszervezeteknek – mint a dolgozók képviseleti és érdekvédelmi szerveinek – joguk, hogy a dolgozók anyagi, szociális és kulturális színvonalának emelése, élet- és munkakörülményeit érintő jogaik és érdekeik védelme, illetőleg érvényesítése céljából rendszeresen tevékenykedjenek, ebbe a dolgozókat bevonják és e kérdésekről tájékoztassák, valamint képviseljék őket a vállalat vezetősége és az állami szervek előtt.

Az állami szervek és vállalatok kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, tevékenységüket elősegíteni és a szakszervezetek észrevételeire, javaslataira megindokolt véleményüket közölni.

2. *Egyetértési és közös döntési jog a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdések szabályozásában.* Az egyetértési jog alapján mindazok a gazdasági vezető szervek, amelyek intézkedéseket tehetnek a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakításával kapcsolatban, az e kérdésekre vonatkozó szabályozást csak a szakszervezetek illetékes szerveivel egyetértésben végezhetik. A szakszervezetek XXIII. kongresszusa elemezve e jog érvényesülését, a következőket állapította meg:

„Az egyes dolgozók béremelésére vonatkozó döntést 1968 óta kizárólag a gazdasági vezetőkre bíztuk. A szakszervezeti bizalmiak jogait e területen csökkentettük. A tapasztalat azt mutatja, hogy a végrehajtásnál sok a szubjektivitás. A gazdasági vezetők nem eléggé támaszkodnak a kollektíva véleményére és a szakszervezetek tapasztalataira. Ezért vissza kell állítanunk a szakszervezetek jogait az egyéni bérek alakításával kapcsolatban.” Ez azt jelenti, hogy az egyéni bérek alakításánál újra érvénybe lép a szakszervezeti bizalmiak egyetértési joga, a szakszervezeti csoportban csak a bizalmi egyetértésével lehet a bért alakítani.

Vállalati szinten az egyetértési jog közös döntési és szabályozási jogként is érvényesül. A vállalatoknál ezt a jogot a kollektív szerződés testesíti meg, mely egyúttal a közös szabályozás is. A kollektív szerződés ilyen értelemben a munka- és életkörülmények alakulásának helyi, közös szabályozása.

Hasonló módon készül a vállalati munkavédelmi szabályzat vagy például az újítási szabályzat is. Egyetértésben kell meghozni minden olyan intézkedést, rendezést, amely a munkaviszonnyal összefügg és amelyet bármely okból a kollektív szerződésben nem szabályoztak.

3. *Önálló szabályozási, döntési jog.* Azt jelenti, hogy a szakszervezetek néhány, a szocialista állam által hatáskörükbe utalt területen önállóan döntenek, önálló szabályokat adnak ki. E területek jelenleg: a társadalombiztosítás igazgatása, a kedvezményes szakszervezeti jutalomüdültetés és a munkavédelmi felügyelet és ellenőrzés rendszere.

Önállóan döntenek szakszervezeti segélyekről, és a vállalati szociális alapból adható segélyösszeg felhasználásáról is. A vállalati részesedési alapból a szociális és kulturális célokra fordítható – az igazgató és a szakszervezeti tanács által egyetértésben meghatározott – összegek és anyagi eszközök felett a szakszervezeti tanács önállóan rendelkezik. Csupán arra kötelezik, hogy a döntés előtt kérje ki az illetékes gazdasági vezető véleményét.

4. *Véleményezési jog.* E jogkör a vállalatoknál a dolgozók összességére vagy nagyobb csoportjaira vonatkozik. A munkaviszonyra vonatkozó vállalati döntések előtt – ha azok a dolgozók nagyobb csoportjait érintik – ki kell kérni az illetékes szakszervezeti szervek véleményét. Konkrét egyedi ügyekben általában ez nem szükséges.

A gazdasági vezetők megítélésénél – kinevezésüknél, leváltásuknál vagy egész tevékenységüket érintő minősítésnél – előzőleg ki kell kérni a vállalati szakszervezet vezetőjének a véleményét. Ez a jog a vállalatok vezérigazgatóival, igazgatóival (a vállalaton belül a gyárigazgatókkal, telepvezetőkkel stb.) és helyet-

teseikkel kapcsolatban érvényesül, és tulajdonképpen a szakszervezeti szervek beleszólását jelenti a gazdasági vezetők kinevezésébe, leváltásába, vezetői tevékenységének megítélésébe.

5. Ellenőrzési jog. A szakszervezetek ellenőrzési joga azt jelenti, hogy a dolgozók érdekeinek védelme, élet- és munkakörülményeik javítása céljából jogosultak akár beszámoltatás, akár helyszíni ellenőrzés útján megvizsgálni a szabályok, a megállapodások megtartását. Az ellenőrzési jog lehetővé teszi, hogy szükség esetén a gazdasági vezetőktől tájékoztatást kérjenek, ellenőrzéseket szervezzenek. A vállalatok, illetve a gazdasági vezetők kötelesek e tevékenységet elősegíteni, a szükséges felvilágosításokat megadni és a megfelelő okmányokat rendelkezésre bocsátani. A szakszervezetek az esetleges hibák feltárásakor jogosultak egyes személyek felelősségének megállapítására, a rendellenességek feltárására és határidőt szabhatnak azok megszüntetésére. Ezenfelül, ha szükségesnek tartják, jogosultak eljárás kezdeményezésére a hibát elkövetők ellen, felelősségrevonásuk céljából.

6. Kifogásolási vagy vétójog. Ezzel a joggal a szakszervezetek akkor élhetnek, ha a vállalatnál megsértik a törvényekben vagy rendeletekben meghatározott, a munkaviszonyokra vonatkozó jogszabályokat. Vétót emelhetnek, ha megsértik a kollektív szerződést vagy más közös megegyezéssel írásban kiadott vállalati szabályokat (ilyeneket például a munkavédelemmel kapcsolatban adhatnak ki). Végül vétót emelhetnek akkor is, ha a gazdasági vezető a szocialista erkölcs és bánásmód szabályait figyelmen kívül hagyó intézkedéseket hoz, amelyek sértik a dolgozók érdekeit.

Ez a jog azt jelenti, hogy a kifogásolt, illetve megvétózott intézkedést mindaddig nem szabad végrehajtani, amíg a vétó jogosságát az arra illetékes felsőbb szervek el nem döntik. E jog politikai jelentősége igen nagy az érdekellentétek megoldása, a dolgozók jogainak védelme szempontjából. Ezzel a joggal az üzemekben csak választott szerv élhet vagy egyes esetekben a

választott szerv kifejezett határozata alapján a szakszervezeti titkár.

7. *A szakszervezeti tisztségviselők munkaügyi védelmének joga.* A szakszervezet választott tisztségviselői egyes esetekben kénytelenek fellépni a gazdasági vezetőkkel szemben, ezért reális a veszélye annak, hogy a gazdasági vezetők hátrányos helyzetbe hozzák a szakszervezeti tisztségviselőket. Ezért a tisztségviselők munkaviszonyát csak felsőbb szakszervezeti szervek jóváhagyásával lehet megszüntetni vagy munkakörüket megváltoztatni.

8. *A dolgozók jogi képvisellete.* A szakszervezeti szervek a dolgozók jogi képviselőiként a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben eljárhatnak vállalaton kívüli szerveknél (munkaügyi bíróságoknál, sőt bármely állami hatóságnál képviselhetik a dolgozókat a munkaviszonyt érintő kérdésekben). E fellépésük a dolgozók külön meghatalmazása nélkül, saját elhatározásukból történik. Eljárhatnak a munkaviszonyt nem érintő, egyéb ügyekben is, ehhez azonban az érintett dolgozók (vagy dolgozó) írásbeli meghatalmazása szükséges.

E rendszernek új eszköze a szakszervezeti jogsegélyszolgálat. Miért volt szükség ennek bevezetésére?

Szocialista államunk törvényei és rendeletei körültekintően biztosítják a dolgozók jogait és kötelezettségeik teljesítésének feltételeit. A jogban járatlan dolgozók számára a rendeletek megfogalmazása azonban gyakran bonyolult és nem eléggé érthető. Nehezen igazodnak ki a jogszabályok szövevényében, nem ismerik jogaikat, vagy nem tudják, hogy hová forduljanak és milyen módon és formában kell saját ügyeikben eljárniuk. Gyakran előfordul, hogy egy dolgozó a munkahelyén összeütközésbe kerül a gazdasági vezetéssel munkajogi, munkaügyi, szociális vagy más kérdésekben. A munkaügyi döntőbizottságok 1974-ben több mint százezer ügyet tárgyaltak, és ezek döntő többségében a munkásoknak volt igazuk. E viták, különösen az elhúzódásuk, sok gondot, problémát okoznak a dolgozóknak.

A szakszervezeteknek eddig is feladatuk volt tagjaik segítése hivatalos ügyeik intézésében, egyes esetekben jogi képviselőt is biztosítaniuk kellett számukra. A jogsegélyszolgálat bevezetése azonban ezt általánossá és szervezettebbé teszi. A jogsegélyszolgálat feladata, hogy a hozzá forduló valamennyi vállalati dolgozónak (a vállalat nyugdíjasainak is) munkaügyi, munkajogi, államigazgatási, családjogi, vagy más polgárjogi kérdésekben felvilágosítást és szakszerű tanácsot adjon. Ezenkívül egyes esetekben átvállalják az ügyek lebonyolítását is annak érdekében, hogy a dolgozók ne a szabadság- vagy munkaidejük terhére legyenek kénytelenek ügyeiket intézni.

A szakszervezeti jogsegélyszolgálat nem menti, nem is mentheti fel a különböző állami szerveket az alól, hogy az ügyintézés tegyék egyszerűbbé, a dolgozók, elsősorban a munkások számára áttekinthetővé és érthetővé. Ezt azért kell hangsúlyozni, mert sokan a jogsegélyszolgálat bevezetésével felmentve érzik magukat a feladatok megoldása alól. Ez ellen pedig harcolni kell már csak azért is, mert minden munkahelyen nem lehet bevezetni a jogsegélyszolgálatot. Az ügyek egyszerűbbé tétele alapvető feladat volt eddig is, de különösen fontossá válik a szocialista társadalmi rend megvalósítása után, a fejlett szocialista társadalom építésének időszakában.

A szakszervezeti jogsegélyszolgálatban részt vesznek a jogi kérdésekben járatos szakszervezeti tisztségviselők, különböző területek szakemberei, jogászok, egyes ügyvédi munkaközösségek tagjai. Az ügyintézésnek ez a módja a vállalatnak is hasznos – hiszen kevesebb lesz a munkából való kiesés –, ezért a jogsegélyszolgálat anyagi kiadásait a vállalat fedezi. A legtöbb vitás kérdés munkaügyi, munkajogi vonatkozású, ezért a jogsegélyszolgálatban dolgozók nem függhetnek a vállalattól, ezért javadalmazásukat az illetékes szakszervezeti szervtől kapják. A vállalat köteles átutalni az ehhez szükséges összeget a szakszervezeti bizottságnak.

A szakszervezeti jogsegélyszolgálat – amelyet folyamatosan

mindenhol megvalósítanak – újabb fontos eleme az érdekvédelem és érdekképviselés eszközrendszerének.

A szakszervezeteknek az üzemi demokrácia szerveiként való működését megalapozza az az alapvető cél- és érdekazonosság, amely összeköti egyrészt a szocialista államot és vállalatait, másrészt a vállalati kollektívákat és az ezeket képviselő szakszervezeteket.

A vállalati munka irányítása, szervezése csak egységes tulajdonosi szemlélettel, a társadalmi érdek figyelembevételével lehetséges. A szakszervezetek mint a munkásosztály osztályszervezetei – az osztály alapvető érdekeit szem előtt tartva – képesek érvényesíteni az össznépi tulajdon által meghatározott érdekeket. Az általuk képviselt kollektívák közvetve és közvetlenül is érdekelték a szocialista tulajdon gyarapításában és ésszerű felhasználásában. A dolgozók életszínvonala közvetett és közvetlen tényezőinek alakulása ugyanis döntő mértékben a vállalati munka eredményességének függvénye. Mindennek következtében érvényesíthetik a munkásosztály társadalmi-tulajdonosi szemléletét. Az azonban természetes, hogy a tulajdonosi szemléletet motiválja, befolyásolja a munkavállalói szemlélet is abból eredően, hogy a szakszervezet a munkásosztálynak nemcsak a távlati, hanem a napi érdekeit is képviseli. *A szakszervezetek működésének egyik legsajátosabb vonása a hatalmon levő munkásosztály tulajdon- és érdekviszonyainak felismerése és megértése a szocializmus viszonyai között.*

A szakszervezeteknek az üzemi demokrácia szerveiként való működése elkerülhetetlenül szükséges érdekvédelmi szerepük betöltése szempontjából is. Szocialista viszonyaink között ugyanis a szakszervezetek a dolgozók érdekeinek védelmével kapcsolatos szerepüket döntően a vállalati munka megszervezésében és vezetésében intézményesített részvételükkel érvényesítik – az üzemi demokrácia keretei között.

A szakszervezet érdekvédelmi szerepe és az üzemi demokrácia szerveiként való működése egymástól elválaszthatatlan viszony-

ban vannak. Az érdekvédelem jelenti a szakszervezeti munka alapvető tartalmát (nevelő szerepük mellett), az üzemi demokrácia szerveiként való működés pedig a szakszervezet által kifejtett és képviselt egyéni, vállalati és egyéb kollektív érdekek érvényesítésének lehetőségét, formáját és módját. Ennek alapján a szakszervezetnek olyan terjedelmű üzemi demokratikus jogokkal kell rendelkeznie, hogy azok lehetőséget biztosítsanak az általa képviselt egyéni, vállalati stb. érdekek egyeztetésére, közelítésére.

A szakszervezet érdekvédelmi szerepének és az üzemi demokrácia szerveiként való funkcionálásának egységes felfogása és gyakorlati érvényesítése nélkül a szakszervezeti részvétel a vállalat vezetésében könnyen öncélúvá, pusztán a vállalati élet belső kérdéseinek szabályozásában való közreműködéssé válik. A szakszervezeteknek mindig meghatározott – az általuk kifejezett és képviselt érdekek érvényesítéséért – céllal és tartalommal kell élniük üzemi demokratikus jogaikkal.

A szakszervezetek érdekvédelmi szerepe és az üzemi demokrácia szerveiként való működése elválaszthatatlan, ugyanis hiába vannak érvényesítendő célok és érdekek, ha a szakszervezet nem él lehetőségeivel, ha nem képes jogait a vállalati döntésekben és szabályokban érvényesíteni. Azt viszonylag könnyen el lehet érni, hogy a szakszervezeteket bevonják a legkülönbözőbb kérdések vitájába, szabályozásába, eldöntésébe stb. Összeütközések, viták, nézeteltérések azonban általában akkor keletkeznek, ha a szakszervezet nemcsak részt vesz ezekben, hanem önálló álláspontot is képvisel.

A szakszervezetek jogait a szocialista államtól kapják, hogy érdekvédelmi funkciójukat megfelelően gyakorolhassák. A szakszervezetek a politikai hatalom részesei. Ehhez mintegy hatalmi jogosítványokat kapnak, szakszervezeti jogok formájában. E jogokkal az üzemi demokrácia intézményesített szerveiként élnek. A dolgozókat tulajdonosi és munkavállalói mivoltukban egyaránt képviselik.

A szakszervezetek tevékenységében a jogok gyakorlása a vállalati kollektíva képviselőjében és az üzemi demokrácia érvényre juttatása érdekében tehát nagy szerepet játszik. Ugyanakkor a meghatározottabbban szembe kell szállni azzal a hibás szemlélettel – amely a vállalati szakszervezeti munkában sok helyen megvalósul –, hogy a szakszervezeti munkát biztosítani csak a törvények, rendeletek által meghatározott jogok – néha hivatalnoki módszerekkel történő – érvényesítésével lehet. Az ilyen nézeteket vallók elfeledkeznek arról, hogy a szakszervezetek ereje társadalmiságában, mozgalmi jellegében, a tömegek között végzett mindennapi munkában van. Ezért az üzemi demokrácia érvényre juttatását csak az biztosíthatja, ha a szakszervezeti tagság részt vesz a szakszervezeti munka irányításában, az ezzel kapcsolatos döntésekben, vagyis az üzemi demokrácia magas színvonalú munkaképviselőjének feltétele a szakszervezeti demokrácia érvényesülése. Ezért és ilyen értelemben a szakszervezeti demokrácia az üzemi demokrácia része is, feltétele is.

A vállalati szakszervezeti szervek az üzemi demokrácia gyakorlásában pótolhatatlan szerepet töltenek be. A vállalatokban a döntési csomópontokon helyezkednek el – és így felépítésükben általában igazodnak a vállalati szervezethez – s ez biztosítéka lehet az üzemi demokrácia érvényre jutásának. Más szóval: a gazdasági vezetők mellett állandóan működő operatív szakszervezeti szerv tevékenykedik.

A szakszervezetek területi, iparági és országos szerveinek működése lehetővé teszi a vállalatok részvételét a területi, iparági és országos szintű irányításban, amelynek biztosítása egyéb módon elképzelhetetlen.

A szakszervezetek a vezetés, a gazdálkodás és az igazgatás iskolái is. Keretei között a dolgozók egyre inkább elsajátítják azokat az ismereteket, amelyek a vállalati munka megszervezéséhez és vezetéséhez szükségesek.

Szocialista viszonyaink között az üzemi demokrácia követelményeinek megfelelő vállalati munka megszervezése és vezetése

nemcsak vállalati igazgatási, hanem társadalmi oldalról is történik. A társadalmi oldalt döntően – a pártszervezetek politikai felelősségével és a pártirányítással – az egész kollektívát átfogó szakszervezet jelenti. Ennek hatékony kiaknázása sajátos hozzáértést, felkészülést követel. A szakszervezeti képviseleti szervezetben a dolgozók ezrei ismerkednek meg a vállalatok gazdálkodásának, vezetésének módjaival, egyre inkább megtanulják a vállalati kollektíva termelő- és egyéb tevékenységének társadalmi eszközökkel történő szervezését, segítését. A szakszervezetek csakis a vállalati munka megszervezésében és vezetésében való részvételükkel válhatnak a vezetés, a gazdálkodás, az igazgatás iskoláivá.

A szakszervezeti képviseleti szervezetben nevelődött káderek nélkülözhetetlen forrásai a gazdasági vezető káderek utánpótlásának is. Hazánkban a gazdasági vezetők jelentős része a szakszervezeti munkában szerezte meg a vezetéshez szükséges szervezési-politikai ismereteit.

A szakszervezeti képviseleti szervezetek úgy válnak az üzemi demokrácia hatékony szerveivé, ha közvetlen és eleven kapcsolatot tartanak fenn választóikkal, a vállalati kollektívákkal. Egyrészt a szakszervezeti szervezet a dolgozókkal tanácskozva, véleményükre alapozva alakítják ki a különböző kérdésekkel kapcsolatos álláspontjukat. Ez eleve véleménycserét és vitákat tételez fel a dolgozókkal. Eredményesen csak úgy lehet nevelni a dolgozókat, ha érzik, hogy véleményeiket, javaslataikat és bírálataikat hasznosítják, ha azok a vállalat és a szakszervezeti szervezet közös döntéseiben is tükröződnek.

A szakszervezetek nevelő munkája nélkülözhetetlen abban a vonatkozásban is, hogy a dolgozókkal megismertessék, elfogadtassák a feladatokat, és azok végrehajtására mozgósítsák őket.

Mindezek alapján levonhatjuk azt a következtetést, hogy *hazánkban az üzemi demokrácia megvalósításához nincs szükség semmiféle külön, csak ezt a célt szolgáló szervezetre. Az üzemi*

demokrácia érvényre juttatásának mechanizmusában ezt a feladatot a szakszervezeti szervek el tudják látni.

A szakszervezetek egységes, a demokratikus centralizmus alapján működő szervezeti rendszert hoztak létre. E rendszerrel szemben az egyik követelmény az, hogy alkalmas legyen a kettős funkció betöltésére. Meg kell valósítania a dolgozók nevelését, szervezését, a munkáshatalom és a termelőmunka segítségét – ezzel védve a dolgozók tulajdonosi érdekeit, segítve a párt politikájában kifejeződő osztályérdekek védelmét. Érdekvédelmi tevékenységével megoldja a dolgozók napi, egyéni, csoportérdekeinek védelmét, azaz segíti a munkavállalói, szakmai érdekek érvényesülését, egyezteteti azokat a nagyobb közösségek és végül az egész társadalom érdekeivel.

A másik követelmény az, hogy a termelés, a munkavégzés szférájában a szakszervezeti szervek és testületek alkalmasak legyenek a munkások, a dolgozó tömegek képviselésére, a fellépésre nevükben és helyettük az állami szerveknél és a gazdasági vezetőknél. Meg kell jegyezni, hogy ez a képviselési tevékenység döntően az állam vonatkozásában érvényesül. Jellege, tartalma a törekvés az együttműködésre, amely természetesen vitákkal, nézeteltérésekkel, megegyezésekkel és kompromisszumokkal járhat együtt.

A szakszervezet szervezeti rendszere a vállalatoknál a következő: 21–28 tagú titkosan választott vállalati szakszervezeti tanács (VSZT); a tanács alakuló ülésén titkosan megválasztott 9–19 tagú szakszervezeti bizottság (VSZB); a gyárakban, üzemekben hasonlóképpen megválasztott tanács (ÜSZT) és szakszervezeti bizottság (ÜSZB); a termelőegységek taggyűlésein titkosan megválasztott munkahelyi bizottság (műhelybizottság, osztály-telepi stb. bizottság, rövidítve: mb) 5–9 taggal; a szakszervezeti csoport által nyílt szavazással megválasztott szakszervezeti bizalmi és bizalmihelyettes; a nem mindenütt, de sok ágazatban és vállalatnál működő, a bizalmiak által megválasztott vezetőbizalmi vagy a bizalmi testület.

E szervezeti láncszemek között a szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából munkamegosztás, hatásköri elhatárolódás van. Az összes jogokat a Vállalati Szakszervezeti Tanács érvényesíti, egyeseket átadhat a Vállalati Szakszervezeti Bizottságnak, illetve tovább decentralizálhatja az Üzemi Szakszervezeti Tanácsnak, az Üzemi Szakszervezeti Bizottságnak, a műhelybizottságnak és a bizalminak. A tapasztalatok szerint a hatáskörök decentralizálását a gazdasági vezetők hatáskörétől tették függővé.

A szakszervezeti képviseleti rendszernek szoros kapcsolatban kell lennie a demokrácia közvetlen jogosítottjaival, a dolgozókkal. Különösen fontos szerepe van ebben a szakszervezeti bizalminak. A vállalatoknál ki kell alakítani a bizalmi testület munkáját, amely tanácsadó jellegű szerv. Nem hoz döntést, és nem áll a választott szakszervezeti szervek felett. Szerepe az, hogy a ritkábban összehívható szakszervezeti taggyűlések között a tagság részvételének, beleszólásának és társadalmi ellenőrzésének olyan láncszeme legyen, amely megélénkítheti mind a tagok közötti érdekek, a nevelés, a kezdeményezés, a részvállalás felpezsdítését, mind a vezető szervek gyorsabb munkáját, a képviseleti álláspontok megfelelőbb kialakítását a tagság véleményének birtokában. Az üzemi demokrácia érvényre juttatásában tehát döntő szerepe van a szakszervezeti bizalminak, aki csak akkor képes feladatai megoldására, ha a szakszervezeti bizottságtól a műhelybizottságig minden szinten erre konkrét utasítást, eszmei és módszertani útmutatásokat és lehetőséget kap.

A SZAKSZERVEZETI MUNKÁSKÉPVISELETI RENDSZER EREDMÉNYEI ÉS PROBLÉMÁI

A gazdaságirányítás reformját követő időszak a szakszervezetek számára is új feladatokat jelentett. Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a vállalati szakszervezeti tanácsok és a vállalati szakszervezeti bizottságok zöme tekintélyt vívott ki magának a gazdasági vezetők és a munkástömegek előtt is. Általában jól érvényesítették a kollektív szerződések megkötésével és más vállalati szabályzatok elkészítésével kapcsolatos jogaikat, az önálló döntési és az egyetértési jogokat, részvételüket a munkaügyi viták eldöntésében s az utóbbi időben a véleménynyilvánítás jogát.

Kevesebb eredményt mutat a vétójog és az ellenőrzési jog gyakorlása. „Hasznos és szükséges eszköz a kifogásolási jog, ezt bizonyítják az elmúlt évek tapasztalatai – állapítja meg Gál László, a SZOT titkára –. Általánossá vált a kifogásolási jog visszatartó hatása az üzemekben, intézményekben. Tízezrek véleményére, gyakorlati tapasztalataira épülő megállapítás ez. Az esetek döntő többségében elég a jog alkalmazásának lehetőségét kilátásba helyezni, és máris megváltoztatják a helytelennek ígérkező tervezett döntést.

A vétójog alkalmazására felhatalmazott szakszervezeti szervek közül alig van olyan, amely megelőzőként ne alkalmazta volna a vétójogot. Ennek politikai jelentőségét, konfliktusokat, sérelmeket megelőző hatását aligha lehet túlbecsülni. Bizonyos az, hogy sok, a dolgozók igazságérzetét, jogait, érdekeit sértő intézkedés a vétójog kilátásba helyezése miatt hiúsult meg – még a nyilvánosságra kerülése előtt. Ez a kifogásolási jog hatásának legfőbb érdeme.

A dolgozók érdekének védelme, szocialista törvényeink betartása miatt szükség van arra is, hogy a kifogásolási jog bejelen-

tett formájában is alkalmazásra kerüljön. A vétójogot eddig döntő többségben törvényesen, helyesen és indokoltan alkalmazták. Az alapos felkészültséget, helyes értelmezést, a kellő megfontoltságot tükrözi a tapasztalat is. Lehetett volna többször bátrabban alkalmazni e jogot? A gyakorlati ismereteinkből egyértelműen válaszolhatunk: minden számszerűség hajszolása nélkül, az ismert ügyek a vétó többszöri alkalmazását tették volna szükségessé.”³²

A szakszervezetek képviseleti kereteik között a jogok mellett politikai kötelezettségeiket is érvényesítették. Elismerten nagy munkát végzett a szocialista munkaverseny és brigádmozgalom a Dolgozz hibátlanul munkarendszer szervezésében, a munka- és technológiai fegyelem erősítésében. Segítették és támogatták a helyes vállalati intézkedéseket a hatékonyság fokozásáért. Közreműködtek a dolgozók képzésének és továbbképzésének szervezésében és saját erőikkel és eszközeikkel megszervezték több százezer dolgozó alapfokú politikai oktatását.

Az eredmények ellenére a szakszervezetek képviseleti tevékenysége nem használja ki összes lehetőségeit, nem elégíti ki teljesen az igényeket. Annak, hogy a lehetőségek növekedésével nem tartott lépést azok kihasználása, nemcsak a lehetőségek bővülése az oka, hanem bizonyos értelemben a társadalmi fejlődéssel együtt járó változások is. Egyebek között megnőtt a vállalati vezetők önállósága, a szakértelem iránti igény, a vállalkozói lendület. *Megnőttek a szakszervezeti szervekkel szembeni követelmények a partnerek részéről is, de megnövekedtek a munkások és az alkalmazottak, az összes bérből és fizetésből élők igényei is a szakszervezetekkel szemben.*

A szakszervezeti szerv csak bizonyos feltételek mellett képes a vállalati vezetés partnere lenni termelési, termelékenységügyi, bérezési, jutalmazási, üzlet- és árpolitikai kérdésekben. A vállalati szakszervezeti tanácsnak, a szakszervezeti bizottságnak vagy a

³² Szakszervezeti Szemle, 1975. 3. sz. 38. old.

szakszervezeti titkárnak egyszerre kell értenie a technikához, a közgazdasághoz, a joghoz, de alapvetően és *elsősorban politikusnak kell lennie*. A képzettség természetesen fontos követelmény, de a szakszervezeti munkában ez egyáltalán nem elsődleges. A testület vagy a titkár akkor válhat jó partnerré, ha bátran és okosan képviseli a szervezett dolgozók véleményét, javaslatait, észrevételeit.

Gyakran előfordul – és semmiképpen sem ítéltető el –, hogy a gazdasági vezetés nem fogad el minden szakszervezeti javaslatot. Ez – tapasztalataink szerint – sokszor akkor is megtörténik, ha a szakszervezetek javaslatai a termelés, a termelékenység növelését, a gazdálkodás javítását szolgálják, természetesen még inkább, ha az elosztással kapcsolatos problémákat érint. A jogos érdekek képviselője gyakrabban megértésre talál, de ellenállásba is ütközhet. Ez természetes, mert a szakszervezetek a munkavállalók szempontjából vizsgálják a kérdéseket, míg a gazdasági vezetők a vállalati tevékenység oldaláról. Az üzemi, vállalati szintű szakszervezeti munkát az is nehezítheti, ha a gazdasági vezetők túlságosan mereven vonják meg a hatásköri feladatok határait a vállalati szakszervezeti és a gazdasági szervek között. Egyes gazdasági vezetők a szakszervezetek megnövekedett önállóságát úgy értelmezik, hogy számos olyan kérdéssel ők maguk nem foglalkoznak, amelyeket együttesen kellene megoldani a szakszervezeti szervekkel. A gazdasági szervek sok helyen magára hagyják például a szakszervezeti szerveket a szocialista munkaverseny szervezésében, vagy nem végzik el megfelelően a termelési tanácskozások szervezésével kapcsolatos feladataikat.

A szakszervezeti szervek – mint képviselői testületek – tevékenysége akkor demokratikus, eredményes és hatékony, ha figyelembe veszik az alsóbb szintű szakszervezeti tanácsok (ha vannak ilyenek az adott vállalatnál), az üzemi szakszervezeti bizottságok, a műhelybizottságok, a bizalmiak és az egész tagság véleményét. Nemcsak arról van szó, hogy e véleményeket

nem hagyhatják figyelmen kívül. Arról is, hogy tudatosan szervezzék az észrevételek, javaslatok eljuttatását a szakszervezeti bizottsághoz és a tanácshoz. Teremtsék meg a feltételeit annak (elegendő idő, megfelelő ütemezés, tudatos véleménykérés stb.), hogy állásfoglalásaikban a testületek és a kollektíva akarata tükröződhessen.

A képviselet lényegéhez tartozik az is, hogy a döntéseket aktív vita, az érdekek, vélemények, álláspontok meghallgatása és egyeztetése után szavazással hozzák meg. Ezt követően pedig gyorsan és pontosan tájékoztatni kell a kollektívát a döntésről, állásfoglalásról, s ahol szükséges, meg kell azt magyarázni. Eközben bizonyára „nem”-et is kell mondani azoknak, akiknek a javaslatai nem voltak elfogadhatók. Reagálni, válaszolni kell a nézetekre, a tagságot foglalkoztató kérdésekre, s a határozatot el kell fogadtatni és végre kell hajtani.

A képviseleti szervek gyakran kerülnek olyan helyzetbe, hogy az illetékes gazdasági vezető az általa kidolgozott elgondoláshoz kéri a véleményüket, az egyetértésüket, a közreműködésüket, de a mérlegelésre a szükségesnél kevesebb időt hagy. Olyan gyakorlatra van szükség, amely biztosítja, hogy a képviselet *valóságos és tömegcentrikus legyen*. Azaz a vezetőnek megfelelő időt kell biztosítania ahhoz, hogy a tagság egészét vagy nagy részét érintő állásfoglalásoknál a szakszervezeti vezető testület kellőképpen tájékozódhasson és az alsóbb szervektől – ha kell, a taggyűlésektől – jóváhagyást vagy észrevételt kérhessen.

Fontos a képviseleti szervek üléseinek körültekintő előkészítése is. A tanácsnak, a szakszervezeti bizottságnak, a műhelybizottság tagjainak előre ismerniük kell azt a témát, amelyben állást kell foglalniuk. Legyen idejük és módjuk minél több konzultációra, véleménycserére az ülés előtt, hogy valóban azokat képviseljék, akik ezzel megbízták őket.

A szakszervezeti testület képviseleti tevékenysége természetesen nemcsak a javak elosztásának véleményezéséből áll. Ugyanilyen jelentőségű a képviselet akkor is, amikor a jobb munka- és

üzemszervezésről, a munkafegyelem erősítéséről, a minőség, a tervteljesítés, a gazdaságosság kérdéseiről van szó. A szocialista munkaverseny helyi céljainak meghatározásakor, a képzés, továbbképzés, a munkásművelődés feladatainak megfogalmazásakor, a kötelezettségek hangsúlyozásakor is az említett módszereket kell alkalmazni. A szakszervezeti munka két oldalának (a jogok és kötelezettségek) egyforma súllyal kell szerepelnie a képviseleti munkában. Csakis ez lehet a szakszervezeti szervek tekintélyének alapja.

A képviseleti szervek elegendő joggal és hatáskörrel rendelkeznek ahhoz, hogy helyesen tevékenykedjenek a dolgozók nevében. A testületek számára biztosított hatáskörök önmagukban véve csak lehetőségeket jelentenek a demokrácia megvalósításához. A lehetőségek akkor válnak valósággá, ha a tagságot és az aktivistákat egyaránt a vezetés, a döntések részeseivé teszik. E módszerek közül az egyik legfontosabb a beszámolási rendszer.

A szakszervezeti demokrácia tartalmi fejlesztésének egyik legfontosabb követelménye a beszámolási rendszer minősége. E rendszernek két összetevője: a tagság beszámoltatási joga és a tisztségviselők és a testületek beszámolási kötelezettsége. Az érvényben levő szabályozás mindenre pontos előírásokat tartalmaz. Meghatározzák az időközök (tehát az, hogy évenként legalább egyszer), a témák (tehát azok a kérdések, amelyekről a vezető szervek számot adnak) és fórumok (a szakszervezeti bizottság a tanácsnak, ez utóbbi a küldötttertekezletnek, illetve a taggyűlésnek, a bizalmi a szakszervezeti csoportnak stb.).

Napjainkban a beszámolás színvonala nincs mindig arányban a tagság igényével. A vezető testületek munkája nem elég nyilvános. A tagság gyakran tájékozatlan a döntés tartalmáról, idejéről, a vezetés állásfoglalásáról. Nyilvánvalóan a helyes út az, ha a tagságot bevonják az álláspont kialakításába és tájékoztatják, hogyan érvényesítették véleményüket a vezetésben.

A tájékoztatás mellett számadásra is szükség van. Lehetővé

kell tenni, hogy a tagság értékelhesse, jól dolgoztak-e vezetői, megfelelő-e a végzett munka? A beszámolóknak tartalmazniuk kell azt, hogy a vezető testületek (a szakszervezeti bizottság, a tanács) hogyan képviselték a tagságot? Voltak-e viták a gazdasági vezetéssel, ki milyen álláspontot képviselt, milyen kérdésekben jutoáltak egyetértésre stb. A beszámolóknak tükröződnie kell az önálló szakszervezeti álláspontnak és annak, hogy az milyen egyezik meg, illetve milyen különbözik a vállalatétól.

A vezető testületek elsősorban a szervezett dolgozók véleményét hangoztatják és érvényesítik. Ennek azonban az a feltétele, hogy a szakszervezeti véleményt ellenőriztessék a tagsággal és erősítsék fel a mozgalom tömegerejével. Ezzel is egyre demokratikusabbá, a munkások által elfogadottabbá válik a munkásképviseleti tevékenység.

Ezzel kapcsolatban egy nagyon fontos kérdésre hívta fel a figyelmet Gál László, a SZOT titkára a szakszervezetek XXIII. kongresszusán: „Azt már elértük, hogy többségében tudjuk, mit akarunk, mit kell csinálnunk és ezt időtálló, jó határozatokban is rögzítjük. Azt azonban még nem elég világosan – sokszor csak általánosságban – jelöljük meg, hogy ezeket a helyes elhatározásokat a gyakorlatban miként valósítjuk meg. Ebből világosan következik – és sajnos ezt nem először állapítjuk meg –, hogy meg kell változtatnunk munkánk arányát. Az eddiginél jóval több erőt és időt kell fordítani a határozatok végrehajtásának szervezésére, annak segítésére, a problémák helyszíni megismerésére és a segítő ellenőrzésre. Egy-egy beszélgetés a dolgozók csoportjaival, az aktivistákkal gyakran többet ér, mint a határozatok, jelentések, írásos tájékoztatók tucatjai. Nagyon jó lenne, ha felső-, közép- és különösen alapszervezeteink tevékenységében további tartalmi javulás következne be a személyes, közvetlen munkakapcsolatokban.”

Az érdekképviselet, az érdekvédelem megvalósítása során erősíteni kell a tagságtól való függés elvét. Egyes vezető szervek jobban tartanak feletteseik, mint a dolgozók véleményétől, ami

nem jó dolog. A megválasztott szervek felelőssége kettős. Beszámolási kötelezettségük van a felső szerveknek, de legalább ilyen (ha nem nagyobb) mértékben kell függniük alsó szerveiktől és a választóktól.

Az eddig gyakran vállalatcentrikus tevékenységet tagságcentrikus tevékenységgé kell fejleszteni mindenütt. Ez a változás nem várthat magára, mert enélkül a szakszervezeti képviselet nem lehet sikeres.

A SZAKSZERVEZETI KÉPVISELETI SZERVEKNEK A VÁLLALATI TERVEZÉSSSEL KAPCSOLATOS TEVÉKENYSÉGE

A tervezés egészében való részvétel olyan problémákat vet fel, amelyek alapjában véve a párt és a szakszervezetek, az állam és a szakszervezetek együttműködésével kapcsolatosak. Hangsúlyozni szeretném, hogy a szakszervezetek tevékenysége a tervezésben való részvételnél kb. ötéves múltat tekint vissza. Ez alatt az időszak alatt a szakszervezeti szervek a tervezésben való részvételben is és a tervek végrehajtásával kapcsolatos problémák megoldásában is sok eredményt értek el. De az eredmények nem kielégítőek.

Milyen gondjai vannak a szakszervezeteknek a tervezésben való részvételnél?

Az első és alapvető gond, hogy tulajdonképpen mire terjedjen ki a szakszervezeti részvétel a tervezésben. Csak a szociális és bérezési kérdésekre, vagy pedig szinte mindenre, mert a keresetek, a vállalati szintű társadalmi juttatások alakulása a termelés, a termelékenység, a műszaki fejlesztés, az üzem- és munkaszervezés függvénye. Nyilvánvaló, hogy erre a kérdésre ennek alapján úgy lehet csak választ adni, hogy a szakszervezetek részvéte-

lének ki kell terjednie a terv egészére. Nem lehet olyan része a vállalati tervnek, amellyel a szakszervezeteknek nem kellene foglalkozniuk. S ha ez igaz, akkor azonnal felvetődik a következő kérdés: képesek-e a szakszervezetek vállalati szervei, illetve szervezetei a dolgozók álláspontját képviselni a tervezés során, a tervekkel kapcsolatos tárgyalásoknál?

A vállalati tervezés egészében a tervezés szintje, színvonala – tapasztalataim szerint – nem elég magas. Ezért feladata a szakszervezeti szervezeteknek saját munkájukkal azt segíteni. A legtöbb helyen úgy vetődik fel az ezzel kapcsolatos probléma, hogy egyrészt van-e kellő információja a szakszervezeti szervezeteknek a tervkészítésbe való beavatkozásra, és van-e elegendő szaktudásuk arra, hogy a tervkészítésben partnerei lehessenek a gazdasági vezetésnek?

Ha erre akarunk választ adni, akkor a kérdést egyrészt a gyakorlatban is – úgy érzem – úgy vethetjük fel, hogy ki tulajdonképpen a partner a tervezőmunkában? Sajnos az a tapasztalat, hogy a legtöbb esetben ezt a partneri szerepet egyedül a titkár tölti be. Sok esetben erre rá van kényszerítve, mert amikor a döntő fázisba érkezik a tervek készítése, akkor a legtöbb helyen nincs elegendő idő a testületi vélemények kialakítására. Ez bizonyos értelemben kapcsolódik az üzemi demokrácia kérdéséhez is. Az egész partnerkérdés egyik alapvető problémája az, amivel már nagyon régen és még nagyon sokáig fogunk foglalkozni, hogy az egyik oldalon van az egyszemélyi felelős vezető, aki az adott szinten egyedül és felelősen dönt, ennek partnere egy testület. Nem egy ember. Ahhoz, hogy ez a testület képes legyen arra, hogy ténylegesen részt vegyen a tervezőmunkában, megfelelő informáltságra, megfelelő ismeretekre és nem utolsósorban időre van szüksége. És ha kevés ez az idő – ami a legtöbb esetben sajnos így van –, akkor következik be, hogy a titkár alakítja ki a szakszervezet álláspontját, legalábbis az eddigi időszakban a legtöbb helyen ez volt a jellemző, holott egyedül nem képes ezt a feladatot jól megoldani.

Ha feltételezzük – és ez sem mindenhol van meg –, hogy a terv készítése során vállalati szinten különböző variációkat készítenek, tehát nem egy tervjavaslat készül, akkor felvetődik, hogyan lehet ezek közül a tervvariációk közül választani a szakszervezetnek, melyiket tartja a legjobbnak. Miről van szó? Arról, hogy letesznek valamilyen tervet, amit kidolgoztak, ami számszerűsített adatokat tartalmaz, amelyet az úgynevezett funkcionális osztályok – a vállalatoknál – már alaposan, részletesen és sokoldalúan egyeztettek – és csak ezután kerül sor a tárgyalásra. A kérdés úgy vetődik fel, hogyan adhat szakvéleményt erről a tervről, vagy a terv valamelyik variációjáról egy politikai-társadalmi szervezet? Hiszen a szakszervezetnek nem az a feladata, hogy a gazdaságot vezesse az adott vállalat szintjén, hanem hogy a ket-tős funkció alapján a gazdálkodási tevékenységet segítse, a munkavállalói érdekeket megvédje. A gazdasági vezetés azonban csak szakvéleményre tart igényt. Azt igényli a szakszervezeti szervektől, hogy ugyanolyan szakmai ismerettel – de ehhez még sokszor hozzájárul, hogy ugyanazzal a zsargonnal – tegyék meg a tervvel kapcsolatos állásfoglalásukat és egyáltalán nem politikai megítélést vár tőlük.

Ezzel szemben a szakszervezeti szervek feladata a vállalati tervek készítése során elsősorban és alapvetően politikai jellegű. A vállalati terv elemzésekor nem a szakmai, a funkcionális osztályok által egyeztetett terv szakmai problémáira kell rámutatnia, hanem politikailag kell értékelnie, a szakszervezetek feladatainak megfelelően. Ez az értékelés különösen nehéz a vállalatban belül a különböző gyári, gyáregységi vagy üzemi szinteken. Különösen nehéz azért, mert a vállalati terv lebontása csak utólagos – általában így van –, a vállalati nyereségtervet pedig a legkritikább esetben képesek lebontani gyáregységekre, és a vélemény kialakításánál ezekben az egységekben működő szakszervezeti szerveknek nincs elegendő áttekintésük a vállalat egészéről és ennek megfelelően a gyáregységi feladatokról.

A szakszervezeti szervek tervezésben való részvétele nem lehet valamiféle kampányfeladat, amely csak akkor kerül előtérbe, amikor a végleges terv, vagy elkészült tervjavaslat vitájára kerül sor. A szakszervezeteknek az a feladatuk, hogy állandóan és rendszeresen, folyamatosan gyűjtsék a kívánságokat, az észrevételeket a tervvel kapcsolatban. Mire elérkezik az éves terv készítésének időszaka, addigra a szakszervezeti szerveknek már fel kell dolgozniuk ezeket a tapasztalatokat és bizonyos részkérdésekben – tehát nem az egész vállalati terv kérdésében – előzetes koncepcióként át kell adni ezeket a gazdasági vezetésnek, hogy körülbelül ez a dolgozók észrevétele és igénye, amelynek tekintélyes része nem biztos, hogy a termelési tervre vonatkozik, de nagyon is vonatkozhat a munkaszervezésre és egyéb kérdésekre. Ha ezt az előzetes koncepciót sikerül kidolgozniuk a vállalati szakszervezeti szerveknek, akkor ezt a gazdasági vezetés is szívesen veszi, segítségnek érzi a vállalati terv készítésénél.

A tervezésben való részvétel egyik nagy problémája – és talán a szakszervezeti szervek ezzel kapcsolatos fő feladata – a gazdasági intézkedések emberi oldala, politikai hatásainak elemzése a tervek készítésével és végrehajtásával kapcsolatban. Rá kell szorítani a gazdasági vezetőket arra, hogy figyelembe vegyék a gazdasági tervek készítésénél e tervek politikai hatását, e tervek emberi vonatkozásait. Az eddigi tapasztalatok szerint ezt nagyon kevés helyen veszik figyelembe. Semmiképpen sem lehet elfogadni a tervezőmunkában sem azt a munkamegosztást, hogy én majd megcsinálom ennek a szakmai vetületét, a politikával, az emberi hatásokkal foglalkozzon a szakszervezet, illetve a párt-szervezet.

A vállalati tervek megítélésénél, véleményezésénél a szakszervezeti szerveknek a problémák megoldására kell összpontosítania a figyelmét. Figyelnie kell, hol következhetnek be változások például a munkarendben, a munkaidőben, a műszakbeosztásokban, az üzemi étkezésnél, a közlekedésben, a kis kollektívák összetételében, a tervek eredményeképpen a keresetekben, a kere-

seti arányokban. Változások következhetnek be, ha új termék gyártására tér át a vállalat, új technológiát vezet be és esetleg a régi munka helyett újfajta, másfajta munkát kell végezniük a dolgozóknak, amelynek eredményeként változhatnak az igények a szakmai képzettség színvonalában, és a terv kihathat arra, hogy ezt szakmai továbbképzéssel kell megvalósítani, mint ahogy bizonyos változások következhetnek be munkavédelmi, vagy munkaegészségügyi vonatkozásban is. A szakszervezeteknek tehát különösen arra kell figyelniük, hogy a termelés fejlődése, a gazdálkodás fejlődése a vállalatnál milyen hatással van az emberekre. Ezt előre fel kell mérniük, illetve a várható hatásokat elemezniük. Emellett új feladatuk a vállalatoknak a szociálpolitikai tervek készítése. A szakszervezeteknek aktívan kell részt venniük abban a folyamatban, amelynek során a szociálpolitikai terv metodikája kialakul, amíg szervesen beépül a vállalati tervezésbe.

■

Elsősorban a kutatásaink során szerzett tapasztalataink mindinkább meggyőznek bennünket arról, hogy egy-egy terület fejlesztésében a fő figyelmet a feltételek megteremtésére és javítására kell fordítanunk. Fontos, hogy az üzemi demokrácia képviselői szervei hatékonyabban működjenek, a dolgozók következetes részvételét mind több döntés előkészítésében biztosítsák. De legalább ilyen fontos és az előbbinek is feltétele, hogy korszerűsödjön a vállalati belső mechanizmus, következetesebben érvényre jusson minden szinten az egyszemélyi felelős vezetés elve; megszilárduljon a munkafegyelem, javuljon a munka- és üzemszervezési tevékenység, tartalmassá és rendszeressé váljék a dolgozók informálása és a tapasztalataikról való tájékozódás. A vállalati döntések előkészítésében azoknak a vezetőknek a véleményezési joga és kötelessége érvényesüljön elsősorban, akiket majd a döntés érint és így tovább.

A különböző vonatkozások egymással szerves egységet alkotnak. Így fejlődésük *arányossági követelményeknek* van alávetve. Nem járható út például az, hogy az üzemi demokráciát fejlesztjük, de a szocialista munkaversenyt elhanyagoljuk. Hiszen a verseny az aktivitás sajátos formája, amelyet az üzemi demokrácia motivál. Élénk munkaverseny nélkül az üzemi demokrácia féloldalassá válhat. Magának a munkaversenynek is demokratikusnak kell lennie, tehát a dolgozók aktív részvétele elengedhetetlen. A munkaversenyt ugyanazok az indítékok viszik előre, mint az üzemi demokráciát: a kereset növelésére, a tartalmasabb, alkotóbb munkára, az önkontrollra és önszabályozásra, a munkakörülmények javítására és az ésszerű gazdálkodásra vonatkozó igény.

Véleményünk szerint az üzemi demokrácia képviseleti szerveinek fejlesztése összetettebb, komplexebb feladat annál, mint amiket a különböző szimplifikáló felfogásokban időről időre nyilvánítanak. Sokszor leírtuk és magyaráztuk, hogy a vállalati szakszervezeti szervek az üzemi demokrácia alapvető tényezői, mert az egész tagságot, lényegében az összes dolgozót tömörítik, és a gazdasági szervezettel összhangban levő szervezeti felépítésük révén képesek a különböző szinteken, illetőleg a különféle időtartamot felölelő döntésekben a képviseleti feladatoknak eleget tenni. *Voltak, akik azt hitték, hogy ez a képviselet túlsúlyba került, holott még mindig nem elég eredményes.* A dolgozókkal való együttműködés terén minden szakszervezeti szervezetnek és minden vállalati szintű szervnek megvan a maga gondja, beleértve a közvetlen beleszólás összes helyi problémáját. Gyakorta lebecsülik a szakszervezeti munkaképviseleti szervek az érintkezési formák jelentőségét vagy az üzemi demokrácia közvetlen fórumainak fejlesztési lehetőségeit. Előfordul, hogy saját határozataiknak és véleményüknek nem biztosítják *a kellő tömeghatást a munkásoknál*, a megfelelő súlyt *a gazdasági vezetők előtt*. Senki nem kívánja bizonygatni, hogy a szakszervezeti vezető-irányító munkában, a képviselet gyakorlati megvalósításában nincsenek

hibák. De e hibák ellenére a munkásképviselet legalkalmasabb formái – ezt tapasztalataink igazolják – a szakszervezeti választott testületek. Feladataik színvonalasabb ellátásához azonban gazdagítani és fejleszteni kell a szakszervezeti demokráciát, a választott képviseleti szervekben növelni a munkások számát, és erősíteni kapcsolataikat választóikkal.

VI. AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA KÖZVETLEN ÉRVÉNYESÜLTÉSE

A vállalati dolgozók demokratikus jogaikat kollektíven és közvetlenül is gyakorolják. E jogok gyakorlása az üzemi demokrácia úgynevezett közvetlen fórumain, valamennyi dolgozóra kiterjedően, a munkahelyen valósul meg. A dolgozó kollektívák közvetlen demokratikus fórumai rendkívül sokfélék. Ide sorolhatók a szakszervezeti bizalmiértekezletek és taggyűlések, továbbá a szocialista brigádokkal, a kiváló dolgozókkal, újtókkal, szocialista brigádvezetőkkel üzemi, gyári és vállalati szinten rendszeresített tanácskozások és nem utolsósorban a párt- és KISZ-szervezetek munkahelyi, üzemi, vállalati intézményei és fórumai.

A közvetlen demokrácia legfőbb fórumait azonban *a termelési tanácskozások, a munkásgyűlések, a munkaértekezletek jelentik.*

A *termelési tanácskozások* az üzemi demokrácia elsődleges, alapvető fórumai. E tanácskozások több mint két évtizedes múlt-ra tekintenek vissza, és a szocialista termelési viszonyok fontos megnyilvánulásai, létformái az üzemekben. Fogyatékoságuk még ma is az, hogy főleg a dolgozók tájékoztatását, s csak részben véleményezési és egészen szűk körben a döntési jogkör gyakorlását biztosítják.

A tanácskozásokon rendszerint a vezetők által már eldöntött gazdasági és szociális kérdések kerülnek megtárgyalásra, kivéve a vállalati kollektív szerződések előkészítését. E nagy jelentőségű és fontos kérdéskörön túl csak szórványosan találkozhatunk olyan gyakorlattal, amikor a helyi gazdasági vezetők még a döntés előtt vitatják meg a dolgozó kollektívával a fontosabb, eldöntésre váró kérdéseket. A termelési tanácskozások és munkásgyűlések tartalma mindenekelőtt a rendszeres és folyamatos információtól függ. A tanácskozások előtt a dolgozónak – elsősorban a bizalmiak útján – értesülniük kell a tanácskozás napirendjéről, a konkrét problémákról, az eldöntésre váró kérdésekről, hogy tudják, miről kéri ki a véleményüket. Az ilyen jellegű információ biztosítása, kiharcolása a szakszervezeti bizottságok egyik legfontosabb feladata.

A termelési tanácskozás jogosult a Kiváló dolgozó kitüntetés és a Szocialista brigád cím odaítéléséről dönteni. Ezek a döntések azonban gyakran az előkészítés elégtelensége miatt – formálisak. Az utóbbi időben néhány helyen – elsősorban Csepelen – munkásgyűléseket szerveznek termelési tanácskozások helyett. Kétféle munkásgyűlést kell megkülönböztetni. Az egyik ugyanazokkal a jogokkal rendelkezik, mint a termelési tanácskozás. A másik összvállalati munkásgyűlés, ahol a vezetők információt adnak; felszólalásra, vitára a résztvevők nagy száma miatt – nincs lehetőség. A következőkben az előbbiről lesz szó.

A termelési tanácskozások vagy munkásgyűlések hatáskörébe tartozik a munkaverseny helyileg legmegfelelőbb, a munka hatékonyságát legjobban előmozdító formáinak megválasztása is. A gyakorlat azonban azt mutatja, hogy – éppen a vezetés ez irányú igénytelensége miatt – ezzel csak viszonylag kevés helyen élnek, kivéve a szocialista brigádot, amely a teljes dolgozói önkéntességen és kollektív elhatározáson alapul, s munkavállalásait önállóan határozza meg.

A termelési tanácskozások vagy munkásgyűlések rendszere – az említett fogyatékok ellenére – az üzemi-munkahelyi kollektívák életében valóságos, társadalmilag igényelt fórumot jelent. Rendszeres megtartásuk a munkások körében általánosan elfogadott, túlnyomó többségük igényli, sőt a munka velejárójának tekinti, hogy még a döntések meghozatala előtt részt vegyen a termelés, a műszaki fejlesztés, a munka- és üzemszervezés, a gazdálkodás, a vezetés, a bérezés, a béren kívüli juttatások, a munkaverseny, a szociális és munkavédelmi kérdésekben és mindezek vállalaton belüli szabályozásában. Az élet- és munkakörülményeiket közvetlenül vagy közvetve befolyásoló tényezőket képesek áttekinteni – ha az információ színvonala megfelelő. Ezért szükséges a véleménycsere a vezető és a dolgozó kollektíva között. A munkások igénylik a tájékozódás, a kölcsönös tájékoztatás, a véleménycsere lehetőségét, és azt, hogy a vezetők mindenre odafigyeljenek és érdemben reagáljanak. Az, hogy

mindez mennyire valósul meg, elsősorban a vezetés igényeitől és hozzájárulásától függ. A munkások ez irányú igényei mind erőteljesebben nyilvánulnak meg az üzemekben, munkahelyeken. Közismert, hogy a dolgozók magatartását alapvetően befolyásolja és meghatározza az, hogy elhangzott észrevételeiket, javaslataikat a vezetők hogyan fogadják és mennyire veszik figyelembe. Sok múlik azon, hogy a vállalati, üzemi, munkahelyi és társadalmi vezetők a munkások részvételét a vezetésben hogyan, milyen mértékben tartják lehetségesnek, kívánatosnak és hasznosnak és mindezt mennyire teszik lehetővé.

Már közhely, hogy minden észrevételt, javaslatot, bírálatot figyelembe kell venni. Ez azonban – természetesen – nem azt jelenti, hogy mindent el is kell fogadni. De ha a válasz elutasító, azt is alaposan indokolni kell. Sok gazdasági vezető szavá teszi azt, miért vetnek fel egy visszautasított, elfogadhatatlan javaslatot újra és újra. Ennek valószínűleg az az oka, hogy nem indokolják meg részletesen az elutasítást és akkor a javaslattevő úgy érzi, hogy véleményét nem veszik figyelembe. *Általánosítható tapasztalat, hogy a dolgozók az elutasító választ nem tekintik válnak!* Ezért mind a gazdasági vezetők, mind a társadalmi szervezetek fontos feladata annak biztosítása, hogy az elutasító válasz alapos és sokoldalú legyen. Mindenképpen meg kell győzni először az adott kollektívát az elutasító válasz helyességéről, és másodszor magát a felszólalót is. E második feladat megoldásához igényelni kell a kollektíva, mindenekelőtt annak a szocialista brigádnak a segítségét, ahová a felszólaló tartozik.

A szocialista brigádok, amellet, hogy alapvetően termelési egységek, egyúttal az üzemi demokrácia fórumainak is tekinthetők. A demokrácia közismerten az alulról jövő tömegkezdeményezést, a vezetés alulról jövő kritikáját, ellenőrzését is jelenti. A szocialista brigádok nemcsak azért nagy jelentőségűek, mert a tömegek kezdeményező, alkotó erejének, egészséges törekvéseinek kifejezői, hanem azért is, mert létezésük egyben a tömegek tudatos részvételét eredményezi a gazdálkodásban, a döntések

meghozatalában, a munka jobb megszervezésében. Ily módon a szocialista brigádmozgalom társadalmunk mélyreható demokratizmusának megtestesítője és valóra váltója is. A szocialista brigádmozgalom demokratikus tartalma mellett formája, kerete is a dolgozók konkrét részvételének a végrehajtásban és a vezetésben egyaránt. A szocialista brigádok túlnyomó része egységes kis szervezet, közösség, amelyen belül sajátos rend, szerveztség és demokrácia uralkodik. E közösségek életében helye van a vitáknak, javaslatoknak, kezdeményezéseknek, észrevételeknek saját és a vezetés munkáját illetően. Se szeri, se száma a szocialista brigádoktól származó javaslatoknak, ötleteknek, újításoknak. Mi ez, ha nem a tömegek részvétele az őket érintő legfontosabb kérdések megoldásának elősegítésében?

A brigádelet, a közösségi szellem, a brigádertekezet e lehetőségeknek csak a kerete. Szükség van valakire, aki összefogja a brigád tagjainak kezdetben ösztönösen, később egyre tudatosabban jelentkező pozitív törekvéseit. A lehetőségek kiaknázása tehát nagymértékben a brigádvezetőtől függ, akinek vezetői készsége, munkája, magatartása meghatározza a brigádközösség arculatát. A demokratikus forma tehát úgy valósul meg, ahogyan azt a brigádvezető elősegíti, ösztönzi és állandó fejlesztésén munkálkodik. A szocialista brigádvezetői értekezet voltaképpen a demokrácia egyik fontos képviseleti fóruma, a választott brigádvezetők ugyanis a dolgozó tömegek képviselői, összekötők a dolgozók és vezetők között.

Az előbbieken már szó volt arról, hogy a demokrácia érvényesülésének egyik fontos feltétele a tájékozottság. Egyfelől – amikor a szocialista brigádvezetőket összehívják és tájékoztatják őket a feladatokról, a lehetőségekről, értékelik előttük a végzett munkát – megvalósul a nagy munkástömegek konkrét tájékoztatása. Másfelől a brigádvezetők észrevételei, hozzászólásai, javaslatai legtöbbször az általuk képviselt munkások véleményeit és igényeit tükrözik, ezek a vezetés számára tájékoztatást jelentenek a munkások gondjairól, problémáiról.

Mindez nem egyszerűen információcsere, hanem egyben az üzemi demokrácia konkrét megnyilvánulása is. A rendszeres brigádértekezlet, az ott folyó viták, a kialakult ítéletek és törekvések továbbítása a brigádvezető részéről – az üzemi demokrácia sajátos formája, csatornája. Ez azonban csak akkor működik megfelelően, ha a brigádvezető képes arra, hogy egyrészt megfelelően összegezze a brigád véleményét, és ne bízza például más szervekre egyes brigádtagok helytelen, hibás véleményének cáfolatát. Másrészt, ha ő is meg van győződve a brigád véleményének helyességéről, akkor mondja el, harcoljon azért, hogy észrevételük alapján javuljon a munka, és a gazdasági vezetés megvalósítsa javaslataikat.

Az üzemi demokrácia fejlesztésében fontos szerepet tölt be a szocialista brigádvezető, nagymértékben tőle is függ, miként válik demokratikus fórummá a brigád közössége. Ebből a szempontból nemcsak a brigádértekezletek rendszerességét kell fontosnak tekintenünk, hanem az ott folyó viták, eszmecserék színvonalát is. Nem arról van szó, hogy a brigádokon belül mindig és mindenben vitatkozni kell. A brigád elsősorban termelő kollektíva. Ezért a végrehajtás területén tölt be nagyon fontos szerepet. Amikor az utasításokat a vezetés kiadja, már világos a technológiai, a termelési feladat, azokon vitatkozni súlyos hiba lenne és a fegyelmezett, egyértelmű végrehajtás szenvedne csorbát. Vitatkozni kell azonban a brigád újabb módszerein; a még jobb végrehajtáson; a magatartásbeli gyengeségeken; a jövő vállalásain; a művelődés lehetőségein stb. Mindez megannyi területe az új gondolatoknak, ötleteknek, amelyekből átgondolt brigádjavaslatok, kezdeményezések alakulnak, amelyek a brigádvezetőkön át eljutnak a vezetéshez.

Közvetlen üzemi demokratikus fórumoknak kell tekinteni továbbá a szakszervezeti csoportértekezleteket és taggyűléseket is. Sokan mereven kettéválasztják az üzemi demokráciát és a szakszervezeti demokráciát. Úgy gondolják például, hogy a termelési tanácskozás vagy a munkásgyűlés az egyetlen közvetlen

üzemi demokratikus fórum, a többi szakszervezeti fórum pedig (a csoportértekezletek, a taggyűlések) – ahol a dolgozók szintén közvetlenül vesznek részt – kizárólag a szakszervezeti demokrácia testületei. Ezeket nem lehet mereven elválasztani egymástól. Nyilvánvalóan az üzemi demokrácia akkor is érvényesül, ha valaki a szakszervezeti taggyűlésen teszi szóvá a termeléssel, a vezetéssel kapcsolatos problémáit. Ezekre a gazdasági vezetőknek éppúgy válaszolniuk kell, mintha termelési tanácskozáson hangzottak volna el.

A közvetlen fórumok rendszere rendkívül pozitív tényező a vállalati, üzemi kollektívák életében és a vezetés számára egyaránt. Mégis színvonaluk és tartalmuk, következésképpen a vezetésre és a kollektívára gyakorolt hatásuk, hatékonyságuk elmarad a lehetőségektől és követelményektől, valamint a társadalompolitika és a dolgozó igényeitől.

„Ki kell bontakoztatni az üzemi demokrácia közvetlen fórumainak munkáját is – hangsúlyozza a párt XI. kongresszusának határozata –: több érdemi ügyet kell eléjük terjeszteni. El kell érni, hogy a dolgozó kollektívák jobban éljenek a meglevő fórumokon biztosított hatáskörükkel, és a hatáskörüket folyamatosan kiterjesszük további területekre.”³³

Különösen fontos a dolgozók részvétele a saját munkájukkal kapcsolatos döntésekben. Az a tapasztalatunk, hogy a saját munkával kapcsolatos döntésekben való részvétel igénye erősen differenciálódik a dolgozók helyzetétől, rétegjellemzőitől függően. A legnagyobb eltérések a termelésben elfoglalt hely szerint tapasztalhatók, de számottevőek más tényezők hatásai is.

Figyelemre méltó jelenség a döntésben való részvétel gyakorlata és a részvételi igény kölcsönhatása. A részvételben szerzett gyakorlati tapasztalatok erősítik vagy gyengítik az igényt, vagyis visszahatnak rá. Megfigyelésünk szerint a szakmunká-

³³ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 468. old.

soknak nagyobb a részvételre irányuló igényük, mint a betanított munkásoknak.

- A munkások részvételi igényei és indítékai a következők:
- a legfontosabbnak a saját munka feletti kontrollt tartják;
 - számottevő arányban jelölik meg okként, hogy a munkavégzés során jobb ötletük támadt a munkára kiadott utasításhoz képest;
 - végül a vezetés részéről irányítási problémákat tapasztaltak.

Mindhárom indíték megérdemli a figyelmet, nemcsak politikai, hanem gazdasági szempontból is. Az utóbbi két indok ugyanis a vezetés munkájának kritikáját jelenti, s ezért konfliktusok forrása lehet. A Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézetének vizsgálatai alapján a következő helyzetképet kaptuk:

1. táblázat

A dolgozók részvétele a munkafeltételekkel kapcsolatos vezetői döntésekben és az erre irányuló igényük (a vélemények százalékában)

Részvétel	Szak- munkás	Be- tanított munkás	Igény	Szak- munkás	Be- tanított munkás
A legfontosabb kérdéseket közösen döntenek el	31	36	Rendszeresen közösen kellene dönteni a legfontosabb kérdésekben	75	67
A vezető néha kikéri a dolgozók véleményét és utána maga dönt	47	38	Elég, ha a vezető kikéri a véleményeket és maga dönt	20	22
A vezető rendszerint egyedül dönt, anélkül, hogy kikérné a dolgozók véleményét	19	20	Nem kell kikérni a dolgozók véleményét, jobb ha a vezető egymaga dönt	2	3
Nem válaszolt	3	6	Nem válaszolt	3	8
<i>Összesen:</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>Összesen:</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A dolgozók csak akkor tartanak igényt arra, hogy részt vegyenek a munkahelyi és a vállalati vezetés munkájában, ha abban érdekelve vannak. A részvétel egyrészt bizonyos energiát kíván az egyes embertől, másrészt tudatosan vagy tudattalanul, de a bekövetkező eseményekért bizonyos felelősségvállalást jelent, még akkor is, ha ez a felelősségvállalás nem egyénre szabott, hanem általános.

2. táblázat

Igényli-e, hogy munkahelye (vállalata) vezetésének fontos kérdéseiben kikérjék a véleményét? (a szakmunkásvélemények százalékában)

Válaszok	Közvetlen munkahely	Össz-vállalat
Igen, mert érdekel a munkahelyem (vállalatom) működése	32	23
Igen, mert a munkahely (vállalat) eredményei kihatnak a bérezésemre	32	27
Igen, mert sok segítséget nyújthatnék a helyi (a vállalati) vezetőknek	7	6
Nem, mert tájékozatlan vagyok a vezetés gondjaiban	8	18
Nem, mert ez nem a dolgozókra, hanem a vezetésre tartozik	9	16
Nem, mert hiába ismerem a vezetés fontos kérdéseit, véleményemet úgysem hallgatnák meg	9	7
Nem válaszolt	3	3
<i>Összesen:</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A táblázat néhány következtetés levonására ad alkalmat:

– A véleményt nyilvánítók aránya lényegesen meghaladja a véleménynyilvánítástól tartózkodókat.

– A részvételt igénylő szakmunkások tekintélyes része a gazdasági egység működésével kapcsolatos érdeklődését jelölte meg indítékul. Ez a közvetlenebb bérorientáció mellett a „gazda”-szemlélet fokozatos erősödésére mutat.

– A részvételi szándékot nagyrészt az is motiválja, hogy a dol-

gozók felismerik egyéni és a csoportérdekeiket, és azt, hogy ez a bérezésükkel is összefügg. A tájékoztatlanság, a vezetés kérdéseinek elzárása a dolgozóktól nagymértékű visszatartó hatást gyakorol.

A véleménynyilvánítási készségről kapott kép a betanított munkásoknál is hasonló. Eltérés leginkább abban a kategóriában van, ahol a vezetés gondjaiban való tájékoztatlanságot jelöl meg indítékul.

3. táblázat

Milyen kérdésekben kell a vállalatvezetésnek kikérnie a munkások véleményét?

Megnevezés	Szak- munká- sok	Betanított munkások
Vállalati munkarend, általános munkafeltételek alakítása	33	28
Megfelelő bérarányok kialakítása a vállalat egészére nézve	19	17
A gyártmányok minőségjavításával kapcsolatos kérdések megbeszélése	13	16
Rekonstrukció, illetve új technika bevezetése	9	5
Hosszú és középtávú tervek gyakorlati kihatásainak tisztázása	7	6
Vállalati normakarbantartási kérdések	7	5
A nyereség növelésének tartalékai és eszközei	4	7
A piaci változásokkal kapcsolatos kockázatvállalás megbeszélése	2	3
Nem válaszolt	6	13
<i>Összesen:</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Azok a munkások, akik tartózkodnak az összvállalat ügyeit illető véleménynyilvánítástól, általában nagy érdeklődést tanúsítanak a közvetlen munkahely vezetési problémái iránt. Ugyan-ez fordítva már nem mondható el, mivel a közvetlen munkahely ügyei iránt közömbösek többsége „nem”-mel válaszolt az összvállalatot illetően is. Ezen belül valamennyi csoport elsősorban

azért igényli véleményének figyelembevételét, mert „érdekli a munkahely működése”. Legtöbben a szakigazgatásban dolgozó vezetők, legkevesebben pedig a betanított munkások jelölték meg ezt a válaszlehetőséget.

A két legfontosabb munkakategóriába tartozó dolgozók tehát lényegében azonosan ítélik meg az egyes kérdések súlyát, rangsorát. Kiemelkedő helyet foglalnak el a kollektív szerződésbe tartozó fő elvek, a vállalati munkarend, valamint az általános munkafeltételek kialakításába való beleszólás igénye. Joggal feltételezhető, hogy a munkások többségének van saját véleménye az említett kérdésekről, ezért a munkásálláspontok megfogalmazására van lehetőség összvállalati szinten is. Ez egyben igazolja a kollektív szerződéstervezetek vitájának politikai szükségességét, de a végrehajtásáról adott beszámolást is.

A munkások munkahelyi aktivitása tehát nemcsak tájékozottságuktól függ, bár ez alapvető előfeltétel. Igényeik, indítékaik többfélék.

1. A kereset növelésére irányuló igény.

2. A munka tartalmi vonatkozásai: érdekessége, monotonitása, változatos jellege, továbbá hogy biztosít-e lehetőségeket a munkások számára saját elképzeléseik megvalósítására.

3. Az önkontroll, az önszabályozás igénye. Vagyis: nagyobb lehetőséget igényelnek arra, hogy saját akaratuk szerint szabályozzák a munkavégzés konkrét módját, több legyen az önállóságuk, és ne csak kizárólag a mások akaratából származó utasításokat hajtsák végre.

4. A munkakörülmények javítása iránti igény. Ez magában foglalja azt, hogy a munkahelyen legyen rend, tisztaság, szervezettség, folyamatos legyen a munka, anyag- és alkatrészellátás, megfelelő legyen a termelőberendezések, szerszámok állapota; a feladatok megjelölése pontos és egyértelmű legyen; az üzem ne legyen túl zajos, huzatos, hideg, zsúfolt stb.; a vállalati szintű társadalmi juttatásokat (üzemi étkezés, öltöző, mosdó, könyvtár, klub stb.) megfelelő színvonalon biztosítsák. A dolgozók

egymás közötti és a közvetlen vezetőkkel való kapcsolatát a kiegyensúlyozottság, harmonikusság és az emberségesség jellemezze.

5. Az ésszerű gazdálkodás igénye. A dolgozók nagy részét bosszantja, ha látja, hogy a drága gépek állnak, ha tudja, hogy a raktár tele van felesleges anyaggal; ha pazarolják az anyagot, növelik a selejtet, tönkreteszik a gépet; ha egyeseket túlóráztatnak azért, mert szervezési hiba következtében termelési lemaradás van.

A munkások egyértelmű érdeke tehát, hogy a saját munkájukat illető törekvéseik érvényesülhessenek, ezt azonban úgy szeretnék elérni, hogy ne ütközzenek össze a vezetéssel. Jelenleg még sok munkás úgy vélekedik, hogy ha az üzem- és munkaszervezési problémákba beavatkozik, bírálja a közvetlen felettesek munkáját: ez sértődést, neheztelést eredményezhet és így egyéb érdekei is csorbát szenvedhetnek. Ez a vélekedés sajnos nem egészen alaptalan. A véleményütközéstől való merev tartózkodás másik oka a kialakult munkahelyi légkör féltése, az esetleges megromlása miatti aggodás. A munkások felelősséget éreznek a munkahelyi légkör alakulásáért. Egy esetleg korábban adódott rossz tapasztalat teljes passzivitást válthat ki a kollektívából. Tapasztalataink szerint ez akkor következik be, ha a vezetés hibáira vagy pontatlanságára vonatkozó véleményeket, nyilatkozatokat, javaslatokat kérünk tőlük.

A munkásokat jellemző másik vonás: fellépésük mérlegelése, magatartásuk megfontolása. A szakmunkások mintegy felét, a betanított munkások egyharmadát túlnyomóan a munka tartalma indítja észrevételek megtételére. Ugyanakkor a dolgozók-nak egy másik csoportját az észrevételek megtételére túlnyomóan a béremelkedés meggondolása ösztönzi. Itt a rétegek helyet cserélnek: a betanított munkások fele és a szakmunkások egyharmada orientálódik a munkabérek szerint.

Mindezekből arra következtethetünk, hogy az üzemi demokrácia érvényesítésében számottevő előrelépés csak akkor követ-

kezhet be, ha figyelembe vesszük az egymást erősítő tényezőket, másrészt a hátráltató, a fékező erők érvényre juttatását megakadályozzuk. Általános tapasztalataink a következők:

1. A munkások egy része kifejezetten munkabércentrikus. Aktivitását a bérek kedvezőbb alakulásának reményében növeli. Magatartására és viselkedésére ez az álláspont tartósan jellemző.

2. A munkabér-centrikusság mellett többnyire megnyilvánuló jellegzetes hajtóerő a saját munkája megszervezésének igénye, éppen a jobb kereset reményében. Ez az aktivitás általában kevésbé tartósan nyilvánul meg, s a vezetőkkel való konfliktus kilátása esetén megszűnik.

3. A munkások másik csoportja számára munkája tartalmi vonásai a fontosabbak, s ennek alakulásától függ aktivitása is. Ez szintén tartós tulajdonság.

4. Általános aktivizáló erő a munkahelyi légkör javításának igénye, és fordítva: a légkör romlásának veszélye esetén a munkások többsége passzív magatartású lesz.

5. A munkások körében megtalálható a közömbösek csoportja is. Pontos elhatárolásuk, elkülönítésük a többiektől az esetek többségében megoldhatatlan. Sok dolgozó ugyanis az évek vagy évtizedek folyamán megszokta, hogy a döntés mindig a vezetőké, és valójában ezért nem mutat aktivitást.

Az üzemi demokrácia magasabb színvonalú érvényesülését jelentékenyen hátráltatja az a tény, hogy az aktivitás, a közösségért való cselekvés igénye a dolgozóknál nagyon differenciált. Az illetékesség mértékét általában minden munkásréteg feltűnően alacsonyan ítéli meg, még saját legszűkebb környezetét illetően is. Érdekes módon ez a felfogás gyakran az alsó szintű vezetőkre is kiterjed, így minden bizonnyal helytálló az a következtetés, hogy az ilyen magatartásokat a vállalati, üzemi utasítási rendszer hibái, hiányosságai hozzák létre.

Az üzemi demokrácia két területét kell megkülönböztetni. Az egyik a részvétel a vállalat vezetésében és a vezetés ellenőrzésében. A hatályos rendelkezések itt a közvetlen formákat emelik ki, amelyek a bírálat, a véleményezés, a javaslattevés, az álláspont-kialakítás és a döntésekben való részvétel útján közvetlenül, a szakszervezeti szervek tevékenységében pedig képviseleti síkon érvényesülnek. A részvétel másik fontos oldala a beleszólás az élet- és munkakörülmények alakításába. Erre vonatkozóan inkább a képviseleti tevékenység érvényesül: széles körű, alapvető jogkörök illetik meg a szakszervezeteket; a dolgozók közvetlen részvétele itt csak a kollektív szerződés tervezésénél és a végrehajtásáról szóló vitánál érvényesíthető véleménynyilvánítás és javaslattevés útján.

A két oldal között nincsen éles elhatárolás. Ellenkezőleg, a gyakorlati tapasztalatok arra utalnak, hogy egyre inkább rugalmas kölcsönhatás alakul ki a két terület, illetve a két forma között. A gyakorlatban ugyanis a gazdasági vezetők, a szakszervezeti szervek és a dolgozók sem tesznek különbséget abban, hogy a részvétel a vezetés tevékenységére vonatkozik-e vagy az élet- és munkakörülmények alakítására.

A központi előírások ötévenként teszik kötelezővé a kollektív szerződés megkötését minden vállalatnál. Ennek kiegészítése, módosítása évenként kötelező. A kollektív szerződés vagy módosítás tervezetét a dolgozókkal meg kell tárgyalni. A vállalat minden év elején írásban köteles beszámolni a végrehajtás tapasztalatairól. Ezután – a szakszervezeti szervek erre vonatkozó határozatával együtt köteles azt megvitatásra a dolgozók elé terjeszteni úgy, hogy az észrevételek és javaslatok az új kollektív

szerződés, illetve a szerződés módosításának elkészítésénél még felhasználhatók legyenek.

Ismeretes, hogy 1976 első félévében kell megkötni az 1976–1980. évekre szóló új ötéves kollektív szerződéseket a vállalatoknál. Ebben a munkában különösképpen figyelembe kell venni az eddig szerzett tapasztalatokat és azokat a fő feladatokat, amelyeket népgazdaságunk ötödik ötéves tervében pártunk és kormányunk meghatározott. Emellett – természetesen – figyelembe kell venni a vállalatok tevékenységét meghatározó gazdasági szabályozórendszer módosítását, ennek kihatásait is.

A SZOT Elnökségének határozata alapján a következő feladatok megoldását kell elősegíteni a kollektív szerződések megkötésénél:

1. Miután társadalmi-gazdasági fejlődésünk feltétele a hatékonyság növelése, az ésszerű gazdálkodás fokozása, különös figyelmet kell fordítani a munkaerő racionális foglalkoztatására, a racionális létszámgazdálkodásra ható üzem- és munkaszervezés javítására.

– Fokozni kell a *termelés-előkészítés és közvetlen termelés-irányítás* hatékonyságát az anyagi ösztönzés lehetőségeinek felhasználásával is, mivel a munka folyamatosságának a biztosítása a vállalatok jelentős hányadánál nem megoldott kérdés.

– *A gazdaságtalan, vagy nem eléggé gazdaságos termelési ágak szűkítése*, felszámolása, valamint az ennek révén bekövetkező termékösszetétel-változás ugyancsak eredményesen segíti a jobb munkaerő- és munkaidő-kihasználást.

– *Fokozni kell a munkaszervezési tevékenységet*, s meghatározott anyagi ösztönzésekkel biztosítani kell a szervezési eredmények mielőbbi bevezetését, illetőleg azon akadályok elhárítását, melyet általában az újjal szemben megnyilvánuló bizalmatlanság, az esetenkénti félelemérzet, sőt ellenszenv jelent. E tevékenységnek ki kell terjednie a melléktevékenységre, a karbantartásra, az anyagmozgatásra és nem utolsósorban a szellemi, az adminisztratív munkaterületekre is.

2. Különösen ügyelni kell a vállalatban belüli kereseti arányok megfelelő fejlesztésére.

– Következetesebben kell törekedni arra, hogy az *azonos képzettségű, azonos munkakörülmények között, képzettségüknek megfelelő munkát végző dolgozók munkabére* – hasonló fizikai és szellemi igénybevétel esetén – *azonos legyen* az egész vállalatban belül. E téren is különös figyelmet kell fordítani a nők és a fiatalok megfelelő kereseti arányának biztosítására.

– A középtávú tervidőszak során *átlagon felüli keresetnövekedést indokolt biztosítani* – megfelelő munkateljesítmények esetén – a nagy fizikai igénybevétellel, kedvezőtlen munkakörülmények között, több műszakban vagy folyamatos munkarendben foglalkoztatott munkásoknál, a magasan kvalifikált szakmunkásoknál, a felelősebb beosztásúaknál, a felsőfokú végzettségű, főként szellemi alkotó munkát végző érdemi szakalkalmazottaknál, továbbá a legalacsonyabb keresetűeknél.

Átlagon aluli keresetnövekedés indokolt a normál körülmények között, könnyű fizikai munkát végző szakképzetlen, illetve alacsonyabb szinten képzett munkásoknál és alkalmazottaknál.

A besorolási és alapbérrendszer megfelelő alkalmazása révén *fokozni kell a magas kvalifikációt igénylő fizikai és nem fizikai munka, továbbá a kedvezőtlen körülmények között végzett munka anyagi megbecsülését.* A tarifarendszer módosítása során csökkenteni fog a bértételek közötti átfedés és az alsó bérhatárok jobban emelkednek mint a felsők. Ez szükségessé teszi az azonos kategóriába soroltak alapbér-szóródásának csökkentését, továbbá a besorolási előírások, ágazati besorolási példatárak eddiginél következetesebb alkalmazását.

– A Szakmai Bérek Országos Táblázata bevezetése és alkalmazása érdekében a vállalatok bérfejlesztési lehetőségeiket használják fel a *szakmai bértáblázatban meghatározott bértételek felé való közelítésre.*

3. A munka hatékonyságának fokozása érdekében:

– nagyobb figyelmet kell fordítani a *teljesítménykövetelmények* reális alapon történő megállapítására, a *bérformák* helyes megválasztására, mert a laza teljesítménykövetelmények hátráltatják a tartalékok mozgásba hozását, a helytelenül megválasztott és működtetett bérformák pedig helytelen irányú ösztönzést válthatnak ki, vagy az ösztönzés erőteljességét tompíthatják.

– Fokozottan szükség van arra, hogy a *premizálás és a jutalmazás* gyakorlatában olyan feladatok teljesítését ismerjék el, amelyek az energiával, a nyersanyaggal és az élő munkával való takarékossgot szolgálják. A prémiumok nagyságát megfelelő gazdasági számításokkal alátámasztva, az elért megtakarításokkal arányosan határozzák meg, és akik jelentős eredményeket érnek el a hatékonyság javításában, azok anyagi elismerésként is érzékelhető nagyságú összegeket kapjanak.

– *A termelékenység emelését* célzó technológiai fejlesztési beruházások mielőbbi üzembeállítására, a beruházási átfutási idők csökkentésére, illetőleg az átadott berendezések teljes körű használatbavételére megfelelő ösztönzést kell nyújtani.

– *A gyártmányfejlesztésben* ösztönözni kell a vállalat fejlesztési szakembereit a kialakítandó új konstrukció normaóra-szükségletének csökkentésére oly módon, hogy az mind vállalati, mind népgazdasági szinten termelékenységnövekedést jelentsen.

– *A nagy értékű és korszerű gépek, berendezések kihasználásának fokozása* érdekében a kedvezőtlen munkarend szerint (folyamatos és többműszakos munkarendben) dolgozók anyagi elismerését jelentős mértékben fokozni kell.

4. A vállalati munkaerő-szükségletek biztosítása – az új munkaerők alkalmazása mellett – a meglevő munkaerő stabilizálását igényli a vállalatoktól. Azt, hogy fokozott figyelmet fordítsanak az újonnan belépők megtartására (különösen az első ízben munkába lépőknél), a törzsgárdatagok megbecsülésére, a nyugdíjkorhatárt elért munkaképes dolgozók munkában tartására, a munkakörülmények javítására, dolgozók szociális

ellátására, kulturális és sportszükségleteik kielégítésére. Ugyanakkor a gazdálkodás minden szintjén biztosítani kell, hogy a szűkösen rendelkezésre álló munkaerőt azokon a területeken foglalkoztassák, ahol a leghatékonyabb munkát tudja kifejezni. Ennek érdekében megfelelő érdekeltséget kell létrehozni a tartalékokkal rendelkező területeken a létszámtartalékok felszabadítására és a munkaerő-átcsoportosítás feltételeinek megteremtésére.

5. A munkások és középfokú szakemberek szakmai továbbképzésére való ösztönzését, a tanuláskörü feltételeinek javítását – a lehetőségek szerint –, kedvezményekkel való segítségét állandó feladatnak kell tekinteni.

– Szükséges a nők szakképzése és továbbképzése fejlesztését a feltételek, lehetőségek fokozatos megteremtésével, javításával előmozdítani. Ezen belül a dolgozó anyák szakképzettsége megszerzését, szakmai képzésben, továbbképzésben való nagyobb arányú részvételét kiemelkedő feladatként kell kezelni.

– Különösen ösztönözni kell a *szakképesítésüket régebben megszerzett szakmunkások szakmai ismereteinek felújítását*, korszerűsítését, valamint a munkáscsoportok irányítási feladatainak ellátására felkészítő továbbképzési típusokon való részvételt.

– Nagy figyelmet kell fordítani a továbbképzés keretei között megszervezésre kerülő *mester-szakmunkás továbbképzésre* és a *művezetőképzésre*.

– *A betanított munkakörben dolgozók továbbképzését* ugyancsak szükséges ösztönözni és elismerni, ha az tevékenységük jobb és biztonságosabb ellátását vagy más munkakörben, munkaterületen való foglalkoztatásukat teszi lehetővé.

A munkaerő-átcsoportosításokban érintett, fogadó vállalatoknak arra kell törekedni, hogy képzés, átképzés és továbbképzés segítségével alkalmassá tegyék az alacsonyabb, illetve más irányú szakképzettséggel rendelkező új dolgozókat megváltozott feladatuk ellátására.

6. Az *üzemi étkezésben* résztvevők számának jelentős növekedése csak az ellátás körülményeinek folyamatos javításával és a formák bővítésével érhető el. Az üzemi étkeztetés valamilyen változatát a harmadik műszakban dolgozókra is ki kell terjeszteni; gondoskodni kell – ahol erre mód van – a nyugdíjasok mellett a gyermekgondozási segélyen levőkről, a dolgozók iskoláskorú gyermekeiről, a dolgozó nők háztartási munkáját könnyítő hazavihető vacsoráról, a nagycsaládosok, a gyermekét egyedül nevelő szülők ebéd-hazaviteléről.

7. A *vállalati üdültetésre* fordítható összegek növelésével is biztosítani kell, hogy a termelésben élen járó, az egészségre ártalmas munkakörökben, a többműszakos munkarendben foglalkoztatott dolgozók, a nagycsaládosok, a gyermeküket egyedül nevelő szülők, az alacsony jövedelmű dolgozók és a pályakezdő fiatalok az üdülésben fokozottabban részt vehessenek.

8. A népesedéspolitikai határozatok végrehajtásának elősegítése végett fontos feladat az épülő új *gyermekintézmények* mellett a meglevők bővítése, a felszerelések korszerűsítése. Szükség van arra is, hogy a más szerv által üzemeltetett (vállalat, intézmény) gyermekintézmény fenntartásához továbbra is hozzájárulás történjen, valamint, hogy a vállalat által nyújtott egyéb kedvezményekkel – juttatásokkal – is segítsék a többgyermekes családokat.

9. A *dolgozók lakásépítésének támogatása* során előnyben kell részesíteni a termelésben közvetlenül résztvevőket. Ennek során, az ifjúságpolitikai határozatok szellemének megfelelően – a nagycsaládosok, az alacsony jövedelmű dolgozók mellett – a fiatal házaspárokat, valamint a leszerelést követően két éven belül a sorkatonai szolgálatot teljesített családos dolgozókat fokozottan kell támogatni.

A kollektív szerződés tartalmát a vállalat vezetője és a vállalat dolgozói között a kétoldalú megállapodás, kötelezettségvállalás adja. Az igazgató a vállalat képviselőjeként vállalja, hogy a munka elvégzéséhez szükséges anyagi és tárgyi feltételeket, a

megfelelő munkakörülményeket, a tanulási, a művelődési, a sportolási és a szociális lehetőségeket a dolgozóknak biztosítja. A dolgozók vállalják a munka – mennyiségben, minőségben és gazdaságosságban – megfelelő színvonalú elvégzését. A dolgozók nevében és képviselőiben a szakszervezeti bizottság köti meg, illetve írja alá a kollektív szerződést.

A kollektív szerződés, tartalmát és jellegét illetően az üzemi demokrácia lényeges megnyilvánulása, hiszen olyan megállapodásokat, kikötéseket tartalmaz, amelyek a dolgozók érdekében jöttek létre és amelyek betartására az igazgató kötelezett. A dolgozók kötelezettsége viszont az, hogy – a demokratikus kötelezettségükből adódóan is – a szerződés egyes részeinek kialakításában aktívan részt vegyenek és a jóváhagyott szerződést betartásuk.

A kollektív szerződések vitája lehetővé teszi, hogy a dolgozók az őket közvetlenül érintő bérezési, részesedési, munkarendbeli, szociális-kulturális kérdésekbe beleszóljanak. Ily módon elérhető az a cél, hogy a dolgozók a munkaviszonyuk terén is alakíthassák körülményeiket, érvényesüljön az üzemi demokrácia közvetlen formája.

Tapasztalataink szerint a vállalatok nagy többsége évről évre elemzi és módosítja a kollektív szerződést. Általában biztosítják azt is, hogy minden dolgozó rendelkezzen a kollektív szerződés egy-egy példányával. A különböző vállalatok szerződéseik formailag és tartalmukban is hasonlóak egymáshoz, s ez arra utal, hogy a kollektív szerződések nagyrészt intézményesen rendezik az időszerű feladatokat.

Nem ilyen kedvezőek a kollektív szerződés teljesítéséről szóló beszámolók tapasztalatai, s ennek több oka van.

A kötelező írásos beszámoló megvalósulása akadozik, sok helyütt az utolsó pillanatig halasztják az elkészítését; gyakori, hogy nem minden dolgozó kapja kézhez, vagy nincs idejük véleményalkotásra, sőt egyes vizsgálatok szerint sok dolgozó nem is ismeri vállalatának kollektív szerződését. Esetenként a szövege

túlzottan leegyszerűsített, száraz, érdektelen. Kevés vállalat törekszik arra, hogy a bekövetkezett helyzetek, jelenségek okait megmagyarázza a dolgozóknak. A gazdasági vezetés gyakran olyan szövegrészt helyez el a beszámolóban, amely a kollektívától való függést csökkenteni igyekszik. Leggyakoribb példa erre a túlórakeret-gazdálkodás és a bérezési szabály burkolt módosítása, illetve félrevezető, félreérthető értékelése.

Általános probléma az, hogy a kollektív szerződés előkészítésével és módosításával megbízott gazdasági vezetők jelentékeny része tehernek, nyűgnek tekinti ezt a munkát, igyekszik a lehető legegyszerűbb módon megoldani. Ha a vállalat jól dolgozott, eredményei vannak, ezt közlik a dolgozókkal. Nem így áll a helyzet akkor, ha nem jók a vállalati eredmények. A jelenlegi gyakorlat vállalatonként eléggé eltérő különbséget mutat, a kollektív szerződéssel kapcsolatos vállalati tevékenységek intenzitása igen eltérő.

A most lejárt ötéves tervciklusban, az öt évre kötött kollektív szerződésekhez az első években különösen nagy reményeket fűztek a dolgozók. Nagy volt az érdeklődés, az aktivitás. A szerződések évenkénti módosítása során azonban az érdeklődés csökkent, az aktivitás lanyhult. A dolgozók kifogásolták a sűrű módosításokat, mert okára nem adtak kellő magyarázatot és így számukra a kollektív szerződés áttekinthetetlenné vált.

Kedvezőek a tapasztalatok azoknál a vállalatoknál, ahol *a kollektív szerződés tartalmának kialakításánál elsősorban a vezetés politikai feladataira helyezik a hangsúlyt*. Ilyen gyakorlat a tervezet vitájának decentralizált módja, alapos írásbeli és szóbeli előkészítés útján. Jó megoldás, ha ez még kiegészül a munkáslevelezéssel is. Ahol ezt a gyakorlatot alkalmazzák, ott a vezetés tömegesen kap észrevételt, javaslatot a dolgozóktól.

Nagyon jó módszernek tartom azt is, ha a gazdasági vezetők és a szakszervezeti szervek mindig együtt lépnek fel az üzemi demokrácia e fontos fórumán. Visszatetszést vált ki a dolgozókból viszont, ha az illetékes szervek közül az egyik távol marad. He-

lyes az a törekvés is, hogy az előkészítés munkájának egy részével a szakszervezeti bizalmiakat bízzák meg. A bizalmi nemcsak a szöveget olvassa fel a dolgozóknak, hanem magyarázatot fűz hozzá és segíti az álláspontok kialakítását. Ezután már sokkal jobb körülmények között lehet a vitát megrendezni nagyobb nyilvánosság előtt. A feltételek közé tartozik természetesen az, hogy a bizalmiakat e feladatnak megnyerjék és jól felkészítsék a megoldására.

Kedvező tapasztalatokra vezet végül az a módszer, hogy az előkészítés időszakában kétszer kérnek véleményt a dolgozóktól: először a brigádokban, másodszor a műhely vagy az üzem összérdekei szempontjából. Ennek az az előnye, hogy a dolgozók véleményét és javaslatait már a kollektív szerződés tervezetének elkészítése időszakában is hasznosítani lehet. A sokszorosított tervezetet szétosztva, a dolgozók viszontláthatják javaslataikat, legalábbis azokat, amelyek reálisak, időszerűek. A többire pedig általában az igazgató és a szakszervezeti bizottság titkára levélben válaszol minden dolgozónak. Ilyen körülmények között eredményes megbeszélést lehet tartani a kollektív szerződésről, és a dolgozók nagy többsége ismeri is a szerződés tartalmát.

Különbéféle vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a beosztott dolgozók kétharmada rendelkezik valamilyen ismerettel a kollektív szerződésről. A legtöbben a szerződésből csak a *bérműgyi és munkarendre* vonatkozó részt ismerik, azaz a kollektív szerződésről csak részben tájékozottak. Ide sorolható a dolgozók 40–50 %-a.

Számottevő azok aránya, akik a kollektív szerződésből a személyüket érintő részeket ismerik. Tudják például, hogyan kell kiszámítani az átlagkeresetet; milyen anyagi elismerést kaphat a szocialista brigád; melyek a munkanormák és a bérpótlékok, vagy személyre vonatkoztatva milyen béren kívüli juttatásban részesülnek. Ezzel szemben – ha nem érdekeltek benne – nem jegyzik meg – holott olvastak róla –, a lakásépítési támogatást, a sportellátottságot, a felmondási időt, a készenléti díjazást, a

biztonsági őrszolgálat rendjét stb. E dolgozókat – arányuk 25–40% között mozog – azért tartjuk tájékozottnak, mert a vállalati helyzetet az őket érintő kérdések vonatkozásában ismerik, és fordítva: tájékozottságuk révén tisztában vannak vállalati helyzetükkel, szerepükkel, lehetőségeikkel.

Mindez alapján véve pozitív jelenség, főleg az üzemi demokrácia érvényesülésének a következménye. Viszonylag kevesen vannak tehát, akik egyáltalán nem ismerik a kollektív szerződés tartalmát. Egyébként *a jól tájékozott és a részben tájékozott dolgozók között éles határ nincs*. Ellenkezőleg, az a tendencia figyelhető meg, hogy nagyobb arányt képviselnek a jól tájékozott dolgozók. A dolgozók többségénél ugyan zavart okoz a szerződés évenkénti módosítása – sokan abban a legbizonytalanabbak, hogy mi is van tulajdonképpen érvényben –, mégis a kollektív szerződés módosítási tervezetének, valamint az éves végrehajtásnak a vitája *módot ad arra, hogy a dolgozók mind szélesebb köre vegyen részt érdemben e fórum munkájában, ezáltal erősítve az üzemi demokráciát*. Különösen jól segíti a válalathoz került új dolgozókat a munkahely problémáinak, előnyeinek és hátrányainak megismerésében és ezáltal aktivitásuk fokozásában.

A dolgozók kb. egyharmada úgy vélekedik, hogy felesleges hozzászólniuk, mert azt nem veszik figyelembe, vagy nem reagálnak rá megfelelően, illetőleg, mert nincs viszont-tájékoztatás.

A fennmaradók körében egyenletes véleményeloszlás tapasztalható a következő indokokkal:

- nem kérnek tőlük véleményt;
- elégedettek a szerződés tervezetével;
- nem tulajdonítanak jelentőséget a kollektív szerződésnek;
- még nem tudnak tájékozódni a vállalatnál.

Eddigi tapasztalataink szerint a kollektív szerződés tervezetének, módosításának és éves végrehajtásának vitái valamivel hatékonyabbak, mint például a termelési tanácskozások. Ennek

oka feltehetően a munkaviszony, a munkafeltételek iránti közvetlen érdekelttség.

A részvétel és a beleszólás hatékonyságát számottevően hátráltatja, hogy ma még nincsen megfelelő összhang a vállalatok működési szabályzata és a kollektív szerződés között. A működési szabályzatok nem tesznek említést a dolgozók üzemi demokratikus jogairól, kötelességeiről. A dolgozók ebben úgy szerepelnek, mintha csak szankcionálás mellett lennének hajlandók a vállalati célok érdekében dolgozni. Hiányzik a dolgozók mozgalmainak szerepeltetése, valamint az, hogy minden dolgozó tagja egy kisebb munkahelyi és egy nagyobb vállalati kollektívának. Ezzel szemben a kollektív szerződések középpontjában a dolgozó ember áll. Egyre inkább elérjük azt a célt, hogy mind több dolgozó vesz részt kialakításában, és tartalmilag is azzá válik, ami formai rendeltetése. Szükség lenne arra, hogy az adott évben kibocsátott intézkedési tervek, ügyrendi módosítások, valamint egyéb vállalati belső szabályozások figyelembe vegyék a kollektív szerződést, azzal ne kerüljenek ellentmondásba, hanem azzal megegyezve érvékeljék el sajátos céljaikat. A kollektív szerződés „a dolgozóknak lehetőséget nyújt arra, hogy részt vegyenek saját sorsuk alakításában. A kollektív szerződések megkötése elképzelhetetlen széles körű vita nélkül. Ebben a vitában a lényeg a különböző érdekek egyeztetése. Ez nagy felelősséget ró a helyi szakszervezeti szervekre, amelyeknek pontosan és alaposan kell ismerniük az egyes műhelyek, szakmák, csoportok vagy különleges helyzetben levő dolgozók problémáit. Természetesen emellett ismerniük kell a problémák megoldásának gazdasági, pénzügyi, anyagi lehetőségeit is. A szakszervezeteknek mint képviseleti és érdekvédelmi szerveknek, a dolgozók ismételt bevonásával és meghallgatásával . . . kell állást foglalniuk és a dolgozók érdekeit védeniük. Így érhető el az a várt politikai eredmény, hogy a vállalat, üzem dolgozói érezzék: közvetlenül részt vettek saját sorsuk alakításában, életkörülményeik szabályozásában, és az adott helyzethez viszonyítva

alakul bérezésük, a jövedelmezőségen alapuló nyereségrészesedésük, a béren kívüli juttatás, valamint egészségügyi és kulturális ellátottságuk. Mindez jó hangulatot, a szocialista gondolkodás fejlődését, nagyobb munkakedvet és céltudatosan végzett gazdaságos munkát eredményez.”³⁴

A KÖZVETLEN RÉSZVÉTEL TOVÁBBFEJLESZTÉSÉNEK OKAI ÉS KÍSÉRLETEI

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a dolgozók közvetlen részvétele a vezetésben az elért eredmények ellenére nem éri el a kívánt színvonalat. Ez azt bizonyítja, hogy vállalatainknál eddig még nem valósult meg teljesen a kölcsönös függőség a vállalati gazdasági vezetés és a kollektíva között. Ez a függőség ma még lényegében egyoldalú, csak a beosztottak függnek a felsőbb vezetéstől, és ez a tény gyakran nagy akadálya a problémák nyílt fel-tárásának azok részéről, akiknek a függősége nagyobb. Vonatko-zik ez a munkásokra, az alsó szintű gazdasági vezetőkre, a szak-szervezeti tisztségviselőkre is, bár jogilag ez utóbbiaknak minden biztosítékuk megvan ahhoz, hogy a vezetés ne élhessen vissza helyzetével. Ez az egyoldalú függőség az egyik oka annak, hogy a vezetők sokszor semmibe veszik a beosztottak észrevételeit, javaslatait, nem válaszolják meg a közvetlen fórumokon elhang-zott kérdéseket és ezt minden következmény nélkül meg is tehetik. Ezért kutatnunk kell azokat a lehetőségeket, amelyek a köz-vetlen részvételt továbbfejleszthetik, illetve erősítik a vezető füg-gését a kollektívától. Természetesen ez a függés nem terjedhet odáig, hogy az állami vállalatoknál a gazdasági vezetőket ne az

³⁴ *Gáspár Sándor*: A magyar szakszervezetek szerepe a szocializmus épít-sében. 152. old.

állam nevezze ki, hanem a kollektíva válassza. Ennek oka világos: a vállalat állami tulajdon, amelyben az üzemi demokráciával együtt érvényesülnie kell a központi irányításnak, az egy-
személyi gazdasági vezető anyagi, jogi és erkölcsi felelősségének. Éppen ezért a kölcsönös függést úgy kell erősítenünk, hogy ugyanakkor biztosítsuk az egyszemélyi felelős vezetés elvének megvalósulását.

A párt határozatai alapján 25–25 vállalatnál 1975-ben kísérletképpen bevezették a munkásküldöttek vagy a bizalmi testületek tanácskozását. Ez a tanácskozás esetenként, félévenként vagy évenként ül össze. Nem állandóan működő testület, hanem időszakonként ülésezik csak, és két ülés között semmiféle külön apparátusa nincs. Mind a munkásküldöttek, mind a bizalmi-küldöttek tanácskozását a vállalati szakszervezeti tanács hívja össze. A szakszervezeti szervek feladata a küldöttek megválasztásának lebonyolítása is. Ilyen tanácskozást nagyvállalatoknál például gyáregységenként is össze lehet hívni. A küldöttek létszámánál figyelembe kell venni azt, hogy a tanácskozás működőképes legyen, tehát az összes küldöttek száma nem lehet 200-nál több. Külön kikötés az, hogy az összes küldöttek $\frac{2}{3}$ -a munkapadnál dolgozó fizikai munkás legyen, $\frac{1}{3}$ -a lehet a párt-, a szakszervezet és a gazdasági vezetés küldötte. Eldöntetlen még az – hiszen kísérletről van szó –, hogy a küldötteket egy alkalomra vagy hosszabb időre, tehát több alkalomra választásuk. Mindkét eljárásnak vannak előnyei. Az egy alkalomra választásnak az, hogy minél többen vegyenek részt ilyen tanácskozáson, a hosszabb időre szóló választásnak az, hogy a küldöttek több információra és tapasztalatra tehetnek szert.

A munkásküldöttek tanácskozását az adott szintű szakszervezeti szerv képviselője vezeti. Napirendjét a szakszervezet és a gazdasági vezetés együtt terjeszti elő.

A párt, a kormány és a SZOT által kiadott irányelvek szerint az üzemi demokrácia vállalati és gyáregységi fórumainak tanácskozásain, a munkásküldöttek tanácskozásán vagy a bizal-

miak, főbizalmiak tanácskozásán megtárgyalandó témák első sorban a következők:

- a vállalat középtávú és éves terveinek (a terv kialakításának és teljesítésének) fő kérdései;
- a munka- és üzemszervezés fejlesztésére kidolgozott program;
- a középtávra szóló kollektív szerződés fő vonásainak, valamint az évenkénti beszámoló és a szükséges módosítás – javaslatok, kiegészítések – megvitatása;
- a vállalatnál maradó nyereségrendszer felosztási arányai;
- a vállalati bérpolitika elvei, fő formái, módszerei;
- a szociális, kulturális és sport céljait szolgáló alapok meghatározása és a felhasználásának arányai;
- a gazdasági vezetők munkájával összefüggő vélemények, javaslatok.

Alapvető követelmény, hogy egyetlen olyan lényeges döntést se hozzanak a vállalatoknál, amelyet előzetesen nem beszéltek meg az érintett dolgozókkal.

A munkásküldöttek vagy a bizalmiak, főbizalmiak tanácskozása a felsorolt kérdéseket megvitatja és kialakítja állásfoglalásait. Ezek nem tekinthetők döntéseknek, de ha az illetékes gazdasági vezetők, vagy az adott szintű szakszervezeti szervek döntései eltérnek a kialakult állásfoglalástól, akkor ugyanezen a fórumon meg kell indokolniuk az ettől eltérő döntéseiket.

A munkásküldöttek tanácskozása után a küldötteknek be kell számolniuk választóiknak a végzett munkáról. A beszámolók megszervezéséért, a feltételek biztosításáért a gazdasági vezetés és a szakszervezeti szerv együttesen felelős.

A munkásküldöttek tanácskozása azzal, hogy a küldöttek döntő többsége munkapadnál dolgozó munkás, biztosítja a közvetlen részvételt és a gazdasági vezetéstől való függőséget a minimumra csökkenti. Fokozza a gazdasági vezetők függőségét a kollektívától, mert az utolsó napirendi pont tárgyalása során elképzelhető – bár valószínűleg csak egészen elvétve fordulhat

elő –, hogy a küldöttek tanácskozása a gazdasági vezető leváltását javasolja. Ebben az esetben a felső szerveknek kell beszámolni a meghozott intézkedésekről a munkásküldöttek tanácskozásán.

A munkásküldöttek tanácskozásával lényegében azonos elvek alapján valósul meg a bizalmiak tanácskozása, szintén kísérletképpen 25 vállalatnál. Mindkét forma tapasztalatait egyéves működés után a szakszervezetek elemzik és javaslatot tesznek a párt vezető szerveinek a fórumok általános bevezetéséről.

A közvetlen részvétel erősítését szolgálja az az elképzelés is, hogy a vállalati igazgató tanácsokba, valamint a vállalati felügyelő bizottságokba közvetlenül a munkapadnál dolgozó fizikai munkásokat delegáljanak. Ezt alapjában nem tekinthetjük a vezetésben való közvetlen részvételnek, mégis nagy jelentőségű, mert egyrészt nagymértékben növeli a küldöttek ismereteit a vállalati tevékenység egészéről, másrészt tervszerűbbé és megalapozottabbá teheti a fizikai munkások kiemelését, előléptetését különböző vezetői posztokra, és végül jobban érvényesül a döntésekben a munkások véleménye.

A XI. pártkongresszus idevágó határozata alapján 1975 áprilisában a Minisztertanács határozatot fogadott el (MT 2010/1975. IV. 29.) az üzemi demokrácia továbbfejlesztéséről és felkérte a minisztereket, hogy az iparági szakszervezetek elnökségével együtt az üzemi demokrácia ma is meglevő vállalati formái mellett 25 vállalatnál kísérletképpen szervezzék meg, működtessék, folyamatosan segítsék és működésében ellenőrizzék a szakszervezeti bizalmiak és főbizalmiak tanácskozását, illetve e vállalatoknál a munkásküldöttek tanácskozását.

A határozat nyomán a SZOT és a MÜM közös irányelvet adott ki a határozat végrehajtásához és szóban is tájékoztatta az 50 vállalat igazgatóját, párt-, szakszervezeti és KISZ-vezetőit a feladatokról.

A végrehajtás közel egyéves tapasztalatai megegyeznek abban, hogy mindkét testület tagjait szakszervezeti taggyűlésen, e célra összehívott röpgyűléseken vagy egyéb módon választották

meg. A testületek összetétele megfelel a központilag kialakított tervezetnek, vagyis annak, hogy kétharmaduk közvetlenül munkaadoknál dolgozó munkás legyen.

A tartalmi munkát illetően a tapasztalatok már jóval differenciáltabbak. Annak ellenére, hogy a tanácskozások működésével kapcsolatos üzemi tervezetek legfőbb vonásaikban megfelelnek a központi irányelveknek, figyelembe véve a helyi sajátosságokat is, a megvalósítás – az eddig lezajlott üzenenkénti egy-két tanácskozás – nagyon megosztott képet mutat.

Az első alkalommal a tanácskozás tagjai megismerkedtek az új testület feladataival, hatáskörével, az üzemi demokrácia rendszerében elfoglalt helyével. Ezen szinte sehol sem volt vita. De felvetődtek problémák és aggályok is. Ilyen például az, hogy hogyan illeszkedjen be az eddigi rendszerbe az új forma? Az eddigi kevés tapasztalat is bizonyítja annak szükségességét, hogy pontosan meg kell határozni a különböző üzemi fórumok napirendjét, mert ellenkező esetben párhuzamosságok, átfedések keletkeznek. (Ez elő is fordult néhány helyen pl. az éves terv megvitatásánál.) Milyen munkamegosztás alakuljon ki az új fórumok, illetve a vállalati, szakszervezeti tanács között? A munkásküldöttek tanácskozásának két ülése között (féléves idő) mi a küldöttek feladata?

Ilyen és ehhez hasonló tartalmi és szervezeti kérdésre, kéte-lyekre, gondokra csak a kísérlet továbbfolytatása és a tapasztalatok feldolgozása után lehet választ adni.

Mindkét új típusú tanácskozás napirendjeit kétirányú tendencia jellemezte. Az egyik, a rövidtávú feladatok, illetve az elmúlt tervidőszak eredményeinek ismertetése. A küldöttek reagálása ezekre egy vállalati termelési tanácskozáshoz hasonlított, nagyon sok helyi, személyes ügy merült fel, ami nem szolgálta a kitűzött célt. Eredményesebb volt a hosszabb távú feladatokat ismertető napirend, amely például az új öt évre szóló kollektív szerződés-tervezet lényegesebb részeit, vagy az új ötéves terv eddig ismert

vállalati összefüggéseit ismertette, a tervezett bérpolitikai, munkaerő-gazdálkodási, szociálpolitikai kérdésekkel foglalkozott. E témákkal kapcsolatban a hozzászólók közérdekű, az egész vállalat, vagy egy-egy gyáregység problémáit tárták fel és sok hasznos javaslatot tettek. Állásfoglalás, közös javaslat, ajánlás azonban ezeken a helyeken sem volt.

Sajnos eléggé általános jelenség az, hogy a küldöttek a tanácskozáson hallottak először a napirendre kerülő témáról, így a hozzászólások csupán a meglevő tapasztalatokra, ismeretekre épültek. Azon a néhány helyen, ahol jól előkészítették a tanácskozásokat, például előre kiadtak anyagokat, ott a küldöttek felkészülhettek és így a reagálások is színvonalasabbak voltak.

Jellemző azonban az is, hogy még ezeken a helyeken is a küldöttek egyéni véleményüket mondták el, nem megbízóik nevében beszéltek, nem a közösség véleményét tolmácsolták.

A legtöbb helyen elmaradt az ülések után a megbízók tájékoztatása is, így a dolgozók nem érzékelik az új testületek tevékenységét, ezáltal az üzemi demokrácia tartalmasabb érvényesülését. Az eddigi tapasztalatok azt is tükrözik, hogy a legtöbb helyen csupán a két új fórum létrehozására törekedtek az üzemek vezetői, a valóságos célt — a szerves beépülést az üzemi demokrácia egész rendszerébe — és ezzel az üzemi demokrácia továbbfejlesztését eddig nem sikerült elérni.

A kezdeti nehézségek, bizonytalanság kétségtelenül negatívan hatottak az új testületek munkájára. Biztató azonban, hogy a további elképzelések mind a napirendeket, mind a rendszeres működést illetően pozitívak. Így az elképzelésekben szerepel, hogy napirendre tűzik:

- a vállalati középtávú terv számadatait, kialakításának, teljesítésének alternatív elképzeléseit;
- a munka- és üzemszervezés fejlesztésére elkészített vagy elkészítendő programot;

- a nyereségrész felosztási arányait, az azzal összefüggő elképzeléseket;
- a vállalati bérpolitika elveit, fő formáit, módszereit;
- a szociális tervet, a kulturális, sportcélokra felhasználható alapok felosztási tervét.

Néhány vállalatnál tervezik a gazdasági vezetők megítélésének napirendre tűzését, vagy az üzemi étkeztetés minőségének, költségtérítésének, a dolgozók hozzájárulási költségének komplex megvitatását.

A működést illetően is vannak biztató jelek. Így például több vállalat gazdasági és társadalmi vezetése elkészítette az üzemi demokrácia fórumainak rendszerére vonatkozó tervezetet, a tartalmasabb érvényesítésre irányuló javaslatait, elképzeléseit.

Ebben a tájékoztatás kétoldalú javítása is helyet kap.

Ma még korai lenne megjósolni, hogy e két fórum közül végül is melyik működését határozzák el az illetékes szervek. Annyi azonban már most is látszik, hogy a bizalmiak tanácskozásának működtetése egyszerűbb, mivel egy egyébként is létező testületről van szó. A Magyar Szakszervezet Alapszabálya szerint e testületek működését biztosítani kell. Természetesen itt a tartalom, a tárgyalandó napirendek meghatározása nagyon fontos. Nem olvadhat össze a szakszervezetek belső működési rendjét szolgáló feladat a kimondottan üzemi demokráciát érintő napirendekkel. Nem okoz gondot a bizalmi-küldöttek két tanácskozás közti foglalkoztatása sem, hiszen szervezett foglalkoztatásuk rendszeresíthető a szakszervezeti bizottság irányításával. Végül, de nem utolsósorban a bizalmiak összetevékenység, képzésük, rendszeres munkájuk és a dolgozókkal való állandó kapcsolatuk mind olyan tényezők, amit a végső döntésnél nem lehet figyelmen kívül hagyni. A munkásküldöttek tanácskozása mellett szól viszont az, hogy a küldöttek összetétele sokrétűbb, közvetlenebb személyi, munkatapasztalatuk van.

A kísérlet tovább folyik. A további munkában a dolgozók érdemi bevonását a vállalat, az üzem irányításába, a vezetésbe

komplex módon az összes lehetséges és működőképes formák összehangolt munkájával kell biztosítani, figyelembe véve a két új testület lényeges szerepét, feladatait is. A legfontosabb feladat – ha a függőségi viszonyt kétoldalúvá akarjuk tenni – az, hogy jog- és hatáskört adjunk ezeknek az új fórumoknak.

Az eddigiek során ez nem nagyon sikerült. Talán azért nem, mert nem lehet valamiféle új, eddig nem létező jogkört adni nekik. Csak úgy funkcionálhatnak jól, ha a szakszervezeti szervek és a gazdasági vezetés megfelelő elemzés alapján ennek a testületnek jogkörükből átadnak.

Mindennek alapján mondja ki a szakszervezetek XXIII. kongresszusának határozata: „A munkahelyi, üzemi demokrácia érvényesülése érdekében biztosítani kell egyrészt azt, hogy az állami, gazdasági vezetés teljesítse az üzemi demokrácia érvényesítésével kapcsolatos kötelezettségeit, másrészt azt, hogy a szakszervezeti szervek megfelelően betöltsék az üzemi demokrácia intézményeinek működésével kapcsolatos szerepüket. Az üzemi demokrácia fejlesztése megköveteli a már kikristályosodott és a még kísérleti jellegű keretek állandó, tartalmi gazdagítását.”

VII. AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA CSEPELI MODELJE

Néhány éve a Csepel Vas- és Fémművek Trösztéhez tartozó gyárakban az üzemi demokrácia érdekes és új formáit valósítják meg mind eredményesebben. A csepeli modell megismerése rendkívül hasznos és tanulságos lehet számunkra.

A Csepel Vas- és Fémművek csaknem 32 000 dolgozót foglalkoztat. Jelentőségét és a magyar iparban betöltött szerepét nemcsak gazdasági és műszaki ereje, a nemzeti jövedelemhez való hozzájárulásának nagysága adja, hanem az a tény is, hogy a munkások tízezreit egyetlen roppant kiterjedésű területen tömöríti. Az üzemi demokrácia érvényesülése szempontjából ez különösen nagy fontosságú.

A tröszt 14 vállalatot és 8 intézményt foglal magában, változatos a gyártmánystruktúrája. Ebből következik, hogy a különböző vállalatok, gyáregységek, üzemszervezetek dolgozóinak összetétele kor, nem, képzettség stb. szempontjából az átlagosnál változatosabb. Ez különösen alkalmassá teszi a Csepel Műveket arra, hogy az üzemi demokrácia különböző formáit alkalmazva és értékelve eredményes gyakorlatot alakítson ki: a politikailag és gazdaságilag egyaránt hatékonyan működő, a dolgozók tulajdonosi jogait mindinkább érvényesítő üzemi demokrácia modelljét.

A csepeli munkásmozgalom múltja és fejlődése, a politikai és gazdasági harcok demokratikus hagyománya most is hat, s megkönnyíti a pártszervezetek, a szakszervezetek számára a szocialista üzemi demokrácia kialakítását és fejlesztését. A hagyományok a jó vezetéssel párosulva lehetővé tették és teszik az új kezdeményezéseket, a bátor döntéseket. Elegendő, ha itt csak egy dologra utalok: a törzsgárdatagság bevezetése és egyre növekvő megbecsülése azzal az eredménnyel járt, hogy nagy mértékben csökkentette Csepelen a munkaerő-vándorlást, és hozzájárult a törzsgárdatagok aktivitásának fokozódásához, az üzemi demokrácia érvényre juttatásához.

A Csepel Vas- és Fémművek pártszervezetei és -vezetőségei, a szakszervezet szervezetei, a tröszt gazdasági vezetősége és a

KISZ-vezetés már hosszú évek óta közös erőfeszítéseket tesznek az üzemi demokrácia fejlesztésére. Elegendő, ha itt csak a legutolsó évek tapasztalataira utalok, arra, hogy a Csepel Művek pártbizottsága 1974 áprilisában, majd 1975 júniusában alaposan megvitatta az üzemi demokrácia gyakorlati tapasztalatait és fejlesztésének főbb feladatait. Követendő példa lehet az 1974. évi tárgyalásra elkészített előterjesztés vitára bocsátása. A pártbizottság ülése előtt a pártbizottság titkáranak előterjesztésében megvitatta az anyagot a Csepel Művek szakszervezeti tanácsa, a vezérigazgatóság és a KISZ végrehajtó bizottsága. E viták tapasztalatai alapján átdolgozták az előterjesztést. A párt végrehajtó bizottsága ezután nem vitatta meg az anyagot, és nem hozott határozatot abból a megfontolásból, hogy még szabadabb vitát biztosítson a pártbizottság számára. A pártbizottság elé terjesztett vitaanyag a többi között megállapítja, hogy az üzemi demokrácia további körültekintő megfontolt fejlesztését elsősorban az indokolja, hogy fejlesztésével a munkásosztály és a párt vezető szerepe hatékonyabban érvényesül, tovább szilárdul az egyes csoportok, rétegek együttműködése, növekszik a dolgozók aktivitása, erősödik a munkásosztály hatalma. Hangsúlyozza továbbá, hogy a Csepel Művek előtt álló feladatok, a gazdasági fejlesztés intenzív szakasza, a korszerű gyártmánystruktúra kialakítása csak a munkások széles körű bevonásával, az üzemi demokrácia kibontakoztatásával oldható meg.

Az 1974. évi vitában elhangzott néhány olyan észrevétel, amit külön is hangsúlyozni kell. Ezek – csak felsorolásszerűen – a következők: az üzemi demokrácia színvonalát elsősorban a pártszervezetek munkája határozza meg; a szakszervezeti munka gyengeségei az üzemi demokrácia érvényre juttatásában a pártszervezetek gyengeségeiből következnek; az üzemi demokrácia nem fejlődhet ott, ahol a gazdasági vezető megreked a rutin szintjén; az üzemi demokrácia színvonala tükörképe a gazdasági vezetés színvonalának; az üzemi demokrácia alatt a gaz-

dasági vezetők és a munkások nem ugyanazt értik, de az biztos, hogy a munkások jobban értik akkor is, ha nem is tudják mindig pontosan megfogalmazni; a munkások vezetésbeli részvétele feltételeinek biztosítása nem a gazdasági vezetés ajándéka.

Az 1975. júniusi tárgyalás lefolyása különbözik az 1974. évitől. Az előterjesztés a Csepel Művek Szakszervezeti Tanácsa és a KISZ-bizottság vitája után először a párt végrehajtó bizottsága elé került és mint az ő előterjesztésük került a pártbizottság elé vitára azzal a céllal, hogy az 1975. szeptemberben összeülő Csepel Művek szakszervezeti küldöttértekezlete dönt majd az előterjesztett kérdésekben. Csepelen ez távolról sem az első eset. Az 1971-es küldöttértekezlet döntött például a törzsgárda-szabályzatról. Ez is példamutató! A pártbizottság kibővített ülése (a Csepel Művek Szakszervezeti Tanácsa és a KISZ végrehajtó bizottság tagjai részvételével) olyan lehetőséget biztosít a szakszervezetnek, amellyel ha jól élnek, nagymértékben emelhetik a szakszervezeti munka hatékonyságát és tekintélyét. Ezek a példák is jól mutatják Csepelen a pártmunka, a pártvezetés stílusát, amelynek érvényesülése során nagyon is figyelembe veszik a társadalmi szervek közötti munkamegosztást, jól segítik a tömegszervezetek munkáját, de nem végzik el helyettük a feladataikat.

Az 1975. júliusi pártbizottsági ülés elé terjesztett anyag hangsúlyozza: a politikai munka fontos célkitűzése, hogy a dolgozó, alkotó emberek minél nagyobb tömegei számára teremtsünk kedvező feltételeket és hatékony részvételi lehetőséget a gyár fejlődésének befolyásolására.

A pártbizottság 1974. évi ülése előtt (amelyre meghívták a Csepel Művek Szakszervezeti Tanácsa és a KISZ végrehajtó bizottság tagjait, köztük több pártonkívülit, szakszervezeti vagy KISZ-tisztséget viselő munkásokat is) az első titkár kijelentette, hogy az üzemi demokrácia színvonaláért Csepelen a pártbizottság a felelős és személy szerint az első felelős a pártbizottság első titkára! Vita volt a közvetlen fórumok jogai és

azok gyakorlása felett. Vita volt azon, hogy a döntés során titkosan vagy nyíltan szavazzanak. Elsősorban a közvetlenül munkaadónál dolgozó munkások álláspontja, érvei alapján a nyílt szavazás mellett döntöttek. Az 1975. évi pártbizottsági ülés elsősorban a közvetlen fórumok fejlesztésére irányította a figyelmet. Mindenekelőtt a munkásgyűlések jogainak kiterjesztését vizsgálta, összekapcsolva ezt a kötelességek érvényre juttatásának szükségességével.

Az üzemi demokrácia csepeli gyakorlata nemcsak új szervezeti formák kialakítását és működését jelenti, hanem új típusú vezetési stílust, a politikai és gazdasági vezetés megvalósuló egységét, formai megoldások helyett törekvést a tartalom megerősítése iránt – hogy csak néhányat említsek a sok közül.

Csepelen széles körben érvényesül egy fontos alapelv, amely a csepeli modell alapgondolatának, mottójának is felfogható: *bízni kell az emberekben és minél nagyobb hatáskört, beleszólási és döntési lehetőséget kell adni számukra.*

Erőnek az elvnek a valóságos érvényesítéséhez – azaz a mai modell működtetéséhez – több év szívós, fáradtságos és komplex előkészítő munkájára és harcra volt szükség. A már említett nagyságrend – a több mint 30 000 dolgozó – és a történelmi hagyományok adta lehetőségek mellett ez számos, egyidejűleg megvalósítandó intézkedést követelt. A Csepel Művek politikai egysége mellett meg kellett teremteni a gazdasági egységet, amelynek eredménye a teljes jogú tröszt létrehozása volt. Meg kellett valósítani továbbá a vezetés rekonstrukcióját. Ehhez a különböző szervezetek éveken át rendszeresen áttekintették a káderállomány helyzetét, a vezetés gyakorlatát, az összes fórumok és szervek hatáskörét, működését. Megvizsgálták, elemezték, hová milyen hatáskört érdemes és szükséges adni, s ki hogyan képes élni a megnövekedett lehetőségekkel. Ahol szükséges volt – bátran kádercserét alkalmaztak. A tröszt számára világos gazdasági célokat határoztak meg. Ennek érdekében tízéves távlati tervet dolgoztak ki, amely magában foglalja – többek

között – a gyártmánystruktúra-fejlesztés, a vezetés-, szervezés-, irányításfejlesztés, a káderfejlesztés, az életszínvonal, ezen belül a szociálpolitika fejlesztése tervét. A komplexitáshoz tartozik az is, hogy igyekeztek nyílt, őszinte légkört teremteni. Vonzóvá tették a társadalmi munkát, amelyet erkölcsileg és anyagilag is nagyon megbecsülnek. Emellett biztosították a politikai védettséget a funkciótól való megválás után is. Ezt például úgy oldották meg, hogy már évekkel ezelőtt minden társadalmi funkciót betöltő személyt egy szinttel feljebb levő szerv hatáskörébe tettek. Mindez együttesen azt eredményezte, hogy Csepelen szívesen vállalják a társadalmi megbízatásokat és nincsenek kádergondjaik. Egyre inkább megteremtették azt a közéleti készséget, amely nélkül nem lehet magas színvonalú üzemi demokráciát megvalósítani.

Részletesen és sokoldalúan elemezték az üzemi demokrácia fórumainak működését is. Az üzemi demokrácia fórumainak vizsgálata után nem féltek kimondani valamelyikre, hogy az nem jó, a helyest, a progresszívet pedig erősen támogatták. Hadd hozzak erre csak egyetlen példát. Sokan vitatták a csepeli termelési tanácskozások – úgymond – „megszüntetéséről” hozott döntést. Mi is történt itt valójában? Kimutatták, hogy az adott időszakban – 1974-ben – a termelési tanácskozások tulajdonképpen már nem annyira demokratikus fórumok, mint inkább a gazdasági vezetés eszközei a konkrét feladatközlésre és a végrehajtás feltételeinek, módjainak a kimunkálására. Miért következett ez be Csepelen? Azért, mert a termelési tanácskozások bevezetésének időszakában még nem működtek más fórumok, például brigáderkezelések, brigádvezetői tanácskozások stb., addig tehát a termelési tanácskozások betöltötték szerepüket. Az új helyzetben azonban telítettség jött létre, ugyanazokat a témákat több helyen, párhuzamosan tárgyalták. Ebből levonták azt a következtetést, hogy változtatásra van szükség az üzemi demokrácia érdemi fóruma tekintetében, ezért létre kell hozni a munkásgyűlést. Maga a név megváltoztatása is

indokolt volt, mert a termelési tanácskozás meghatározott módszereket és magatartásokat is jelentett. A munkásgyűlések a brigádértekezletekkel együtt minőségileg újat képviseltek a termelési tanácskozásokhoz képest. A gazdasági és a társadalmi vezetők helyett a brigádok, tehát a kollektívák javasolnak és a munkásgyűlésen nagyobb plénum dönt, sokkal több kérdésben, mint a termelési tanácskozásokon. Vagyis a minőségileg mást mindenekelőtt a közvetlenség nagyobb mértéke jelenti. Emellett a munkásgyűlésekért nem a művezetők, hanem az üzemvezetők felelősek, akiknek több a jog- és hatáskörük, a problémák tehát könnyebben oldódnak meg. Ugyanakkor elkövették azt a hibát – és ezt sem lehet elhallgatni –, hogy döntésükhöz nem kérték felsőbb szerveik, elsősorban a Vasas Szakszervezet Központi Vezetőségének jóváhagyását és ezzel gyengítették a szakszervezeti mozgalomban a centralizmust. Ennek ellenére, éppen a munkásgyűlések sikere miatt a Vasas Szakszervezet Központi Vezetősége tudomásul vette az intézkedést és nem kezdeményezett vitát a névváltoztatásról. Hangsúlyozni kell, hogy a munkásgyűlések magas színvonala, ennek fenntartása és továbbfejlesztése óriási energiákat, nagy munkát követel a munkásgyűlések előkészítésében és lebonyolításában. Elsősorban ez a munka és nem a névváltoztatás vezetett a tartalom ugrásszerű fejlődéséhez.

Mindez azt jelenti, hogy a csepeliek „felrúgták” a jogi szabályozást, megsértették az előírásokat? Semmiképpen sem, hiszen csak a tartalmat kívánták javítani, s bátran, a helyi viszonyok között a legcélszerűbb megoldásokat alkalmazták. Végül – ami talán a legfontosabb: élen a Csepeli Tröszt pártbizottságával és annak irányításával az egész csepeli vezetés – benne a Tröszt Szakszervezeti Tanács – összehangoltan, tervszerűen és rendszeresen foglalkozott és foglalkozik a munkásgyűlésekkel, előkészítésükkel és lebonyolításukkal, szüntelenül keresi a munkásgyűlések hatás- és jogkörének bővítését szolgáló lehetőségeket, más szóval: a dolgozók tulajdonosi jogainak és felelős-

ségének a mainál jobb érvényre juttatását. Ez teszi elsősorban magasabb színvonalúvá a munkásgyűléseket a termelési tanácskozásoknál.

Ez a hatalmas munka a pártbizottság eszmei-politikai irányításával folyt és folyik ma is. Enélkül – a kommunista vezetők felelősségvállalása, beszámoltatása és politikai elkötelezettségük valóra váltása nélkül – nem juthattak volna előbbre. Ugyanakkor a kommunistáknak sikerült a szakszervezeti tagságot is megnyernie e feladatok megvalósítására. A gazdasági vezetést is megtudták győzni a feladatok elfogadására. Csepelen felismerték, hogy az üzemi demokrácia kiindulópontja és meghatározója a pártdemokrácia, ezért alapvető feladatnak tartották és tartják a pártdemokrácia fejlesztését. Nagy figyelmet fordítottak erre a pártkongresszus előtti időszakban a választásoknál is. Nagyjából tehát ezeken az alapokon alakult ki a szervezeti megoldások rendszere, amelyet röviden bemutatok:

A Csepel Művek trösztjellegéből adódóan vállalati és tröszt szinten alakították ki az üzemi demokrácia szervezeti kereteit, a különféle fórumokat, és ezenkívül más eszközökkel is szorgalmazzák a dolgozók véleménynyilvánítását. A vállalatokon belül pedig szükség szerint műhely-, üzemszinten és vállalati méretekben működnek a szükségesnek tartott fórumok.

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA FÓRUMAI A CSEPEL MŰVEKBEN

A tröszt fórumai. Tröszt szinten a legfontosabb fórum a párt, a szakszervezeti, a KISZ-bizottság együttes ülése, amelyet rendszeresen tartanak Csepelen. E fórumon tárgyalják meg a legfontosabb kérdéseket. Itt vitatják meg a gazdasági tervet, vagy olyan kérdést, mint az üzemi demokrácia fejlesztésének feladatai. Ugyanígyen fórumok működnek a vállalati szinteken is.

Szintén fontos tröszt-szintű fórum a politikai aktívaértekezlet, amelyen a tröszti, vállalati párt, szakszervezet, KISZ és a gazdasági vezetés vesz részt alapszervezeti titkároktól és közvetlen termelésirányítóktól felfelé. Végül tröszt-szinten is megszervezik a szocialista brigádvezetők értekezletét.

A műhely- és osztálybizottsági titkárok, vezető bizalmiküldöttek tanácskozását szükség szerint, de általában évenként egyszer hívják össze. Először erre 1975 végén került sor 200 fő részvételével, akiknek $\frac{2}{3}$ -a fizikai munkás volt. A napirendet a szakszervezeti trösztbizottság és a vezérigazgatóság terjesztette elő.

A napirendnek tartalmaznia kellett és a tanácskozáson véleményt kellett kérni:

- A Csepel Művek éves és középtávú gazdasági, társadalmi célkitűzéseiről;

- A Csepel Művek műszaki-technikai színvonalában jelentős változást eredményező koncepciókról;

- a trösztöt átfogóan érintő munkaszervezési elképzelésekről;

- a jövedelem- és szociálpolitikai feladatok végrehajtásáról.

Az első tanácskozás fő napirendi pontja a Csepel Művek ötödik ötéves tervének vitája. Meg kell jegyezni, hogy a munkásküldöttek tanácskozásához hasonlóan Csepelen már 1971-ben szerveztek. Ez a Csepel Művek politikai-gazdasági konferenciája nevet viselte, amelyen 450-en vettek részt. Ebből 200 résztvevő munkás volt, akiket üzemenként választottak munkatársaik. A többi 250 résztvevőt, a párt-, a szakszervezet, a KISZ és a gazdasági vezetés delegálta. A konferencia napirendjén a Csepel Művek negyedik ötéves terve szerepelt. A konferenciát a Csepel Művek pártbizottságának első titkára vezette, a napirendet a vezérigazgató és a Szakszervezeti Tanács titkára terjesztette elő. A konferencián jóváhagyott ötéves tervet lebontották a vállalatokra és a vállalatokon belül üzemekre.

Noha ez nem tekinthető demokratikus fórumnak, mégis meg

kell említeni, hogy a Csepel Művek Kollégiuma üléseire a minden-
kori napirendhez, a témákhoz igazodva esetenként különböző
szakmai felkészültségű munkásokat hívnak meg. Ezenkívül a
gazdasági vezetők minden szinten, egyes kérdések eldöntése előtt
kis létszámú munkáskollektívát hívnak össze és velük tanácsko-
znak, véleményüket kérik. Tapasztalataik szerint a meghívott
munkások egyrészt ezt szívesen veszik, és aktívan kifejtik véle-
ményüket. Ez sem demokratikus fórum ugyan, de szerves része a
demokratikus vezetési stílusnak.

Külön kell szólnom arról, hogy a Csepel Művekben az üzemi
demokrácia nagy fontosságú eszközének tekintik a *Csepel* című
lapot, amely rendszeresen figyelemmel kíséri, elemzi a tapasztatokat,
s mindezzel segíti az üzemi demokrácia csepeli modell-
jének ismertetését, kibontakozását, sikeres munkáját.

A vállalatok fórumai. A műszaki-közgazdasági konferenciákat
az igazgató szervezi félévenként. Részt vesznek az üzem- és
osztályvezetők, az alapszervezeti párt-, szakszervezeti és KISZ-
titkárok, a vállalat társadalmi szerveinek vezetői. Ezek a meg-
beszélések az üzemekben és az osztályokon felszínre hozhatják
mindazokat az új gazdasági és műszaki jelenségeket, tartaléko-
kat, amelyeknek felhasználása a termelésben és annak korszerű-
sítésében nélkülözhetetlen. E konferenciákon nem azt is-
mertetik, ami más fórumokon már elhangzott, hanem a beveze-
tésre szánt új eljárásokat, illetve a már megvalósított gazdasági
és műszaki elképzelések tapasztalatait bocsátják vitára. Ugyan-
akkor értékelik a félévi munka, a vállalati gazdálkodás ered-
ményeit.

Ifjúsági parlament. Vállalatonként rendezik. Az 1974 augusztusában tartott parlamenteken 1200 fiatal vett részt, és közel 200 olyan javaslat hangzott el, amely jelentősen segíti a vállalatok tevékenységét. Csepelen a pártvezetés különösen nagy figyelmet szentel a KISZ-tagság és a -vezetőségek munkájának az üzemi demokrácia érvényre juttatásában. Hangsúlyozzák, hogy a Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága

ifjúságpolitikai határozatának és az ifjúsági törvénynek megfelelően, a *fiatalok ügyében fiatalok nélkül egyetlen fórumon sem lehet dönteni*. A pártbizottság ösztönzésére már elérték, hogy növekedett a KISZ-en belüli demokrácia, a KISZ-taggyűléseken személyre szólóan fogalmazták meg a KISZ-tagok vállalásait, és a vállalások teljesítését szintén a taggyűlés személyek szerint és kritikusan értékeli.

A brigádok és a szocialista brigádok vezetőinek tanácskozása évenként egyszer ülésezik. Ezt a szakszervezeti bizottság és az igazgató hívja össze, és ez a testület értékeli, elemzi a munkaverseny, a szocialista brigádmozgalom egyéves fejlődését, s megjelöli a következő év feladatait.

A művezetők értekezletét ma még nagyon ritkán, általában 2–3 évenként hívják össze. A vállalat párt- és tömegszervezeti vezetése is részt vesz ezen a konferencián. A szocialista brigádvezetők tanácskozása és a művezetők értekezlete – sok más fórum mellett – nem csepli sajátosság, hanem a Vas-, Fém- és Villamosenergiaipari Szakszervezet Központi Vezetőségének kezdeményezésére terjedt el az egész vasiparban.

Aktívaértekezletek összehívhatók, ha a párt-, a tömegszervezeti vagy a gazdasági vezetők kezdeményezik. Az aktívaértekezletekre általában a választott tisztségviselőket, a gazdasági vezetőket, a brigád- és a szocialista brigádvezetőket hívják meg.

Az üzemi demokrácia vállalati szintű fórumai meghatározott rendszerességgel, szükség szerint, de meglehetősen gyakran tanácskoznak.

Közvetlen fórumok. A dolgozók túlnyomó többsége szakszervezeti tag, az üzemi demokrácia fórumainak működtetője a szakszervezet. A jelenlegi feltételek között tehát a Csepel Művekben működő szakszervezeti szervezetek és vezetőségek tevékenységükkel előmozdíthatják az üzemi demokrácia fejlődését. Következésképpen a szakszervezetekre hárul az üzemi demokrácia kibontakoztatásának, érvényesülésének szorgalmazása. Ezért bizonyos értelemben a szakszervezeti demokrácia fő-

rumai egyben az üzemi demokrácia fórumai is. Természetesen elsősorban a szakszervezeti taggyűlések a szakszervezeti mozgalom legfontosabb testületei, a szakszervezeti demokrácia megvalósítói, kifejezői. Egyúttal azonban az üzemi demokrácia fórumai is, mert az itt elhangzottaknak fontos szerepük van a döntések kialakításában és a végrehajtás ellenőrzésében. A szakszervezeti csoportokon keresztül pedig a dolgozók döntési jogot kaptak arra, hogy évenként megerősítsék vagy ne erősítsék meg a törzsgárdatagságot, megadják vagy elvonják a címet és a vele járó jutalmat. Ez a gyakorlatban jól bevált, nagy az aktivitás, azért arra kellett felszólítani a szakszervezeti csoportokat, hogy vitát csak akkor kezdeményezzenek, ha a megoldást segítik.

A brigád- és brigádvezetői értekezletek. Mivel ezeket a megbeszéléseket meghatározott időközökben rendszeresen megtartják, alkalmasak arra, hogy a résztvevők folyamatosan értékeljék a brigádok termelését, politikai és kulturális, tudatformáló munkáját. Megvitatják, hogy a szocialista munkaversenyben, a vállalások teljesítésében a brigádok milyen eredményt értek el. Az értékelést a brigádgyűlések követik, melyeken részt vesznek az üzemek, az osztályok vezetői, a szakszervezeti műhely- és osztálybizottságok tagjai. (A brigádgyűlések és a szakszervezeti csoportértekezletek lényegében – a résztvevőket illetően – azonos fórum, mert arra törekszenek, hogy egy-egy brigád egy szakszervezeti csoport legyen, de a brigádvezető és a szakszervezeti bizalmi ne legyen ugyanaz a személy.) A brigádértekezletek jogot kaptak arra, hogy saját soraikból Kiváló dolgozó kitüntetésre, illetve 1975-ben az egyéni bérfejlesztésre tegyenek előterjesztést, amelyet a munkásgyűlés hagyott jóvá. Döntési joguk van a brigádvállalás elfogadásában és értékelésében, pót-vállalások kialakításában.

Munkásgyűlések. Összehívását elrendelheti a vállalat párt-, tömegszervezeti és gazdasági vezetése, de kezdeményezheti az alapszervezet pártvezetősége, a KISZ-vezetőség, az üzem- és

osztályvezetők, az üzem munkásai, az osztályok dolgozói. A munkásgyűlés az üzem, az osztály „parlamentje”. Arról dönthet például, hogy miként lehet az új gyártmánystruktúrát hatékonyabban bevezetni, és általában hogyan, milyen módon növelhető a munka eredményessége. A munkásgyűlés megvitathat nemzetközi, országos, budapesti, illetve a trösztöt, a vállalatot érintő eseményeket, amennyiben ezek az üzem, az osztály kollektíváját foglalkoztatják. Dönthet az üzemet, az osztályt érintő fontos politikai, termelési, káderügyekben és 1975-ben a brigádok felterjesztése alapján a Kiváló dolgozó kitüntetés és a bérfejlesztés kérdésében. Ez csak kísérlet volt és nem folytatódott. A munkásgyűlés a fel nem sorolt sok más kérdésben meghatározza a tennivalókat. A munkásgyűlések létszámát 30 és 60 fő között határozták meg. Nagyobb létszámmal dolgozó üzemekben két vagy több munkásgyűlést tartanak. A munkásgyűlések bevezetésével megszüntették a termelési tanácskozássokat.

A munkásgyűlések hatáskörét a Csepel Művek Pártbizottsága 1975. júniusi ülésének javaslatai alapján az 1975 szeptemberében összeült Csepel Művek szakszervezeti küldötttertekezlet tárgyalta meg. Az elfogadott határozat szerint a munkásgyűlés feladata a gazdasági, termelési feladatok, munkaverseny-vállalások kialakításában való részvétel biztosítása a dolgozók megnyerésével és mozgósításával.

A munkásgyűlést tájékoztatni kell:

- a vállalati beruházások, a külkereskedelem és a pénzügyi egyensúly kérdéseinek főbb összefüggéseiről és tendenciáiról, az év elején és közepén megtartandó munkásgyűléseken tájékoztatót kell adni a gazdálkodásról, megjelölve a konkrét feladatokat, amelyekben a dolgozók segítségét kérik.

- a szociális intézkedésekről, a lakásépítés és -kiutalás, az óvodai és bölcsődei férőhelyek elosztásáról;

- a gyárrezsleg, az üzem, az osztályvezetők bérfejlesztéséről és jutalmazásáról, miután ebben a vonatkozásban a vállalat

igazgatója és szakszervezeti bizottsága együttesen meghozta döntését.

A munkásgyűlésnek javaslattevési joga van:

- az egység termelési, gazdasági feladatainak megoldására;
- a műszaki fejlesztési, üzem- és munkaszervezési feladatok kialakítására;
- a nagy termelékenységű gépek, berendezések jobb kihasználásának konkrét feladataira, az anyag- és energiatakarékoság intézkedéseire, valamint személy szerint az esetenként szükségessé váló munkaerő átcsoportosítására;
- elmarasztalni és büntetni kell a munka- és technológiai fegyelem megsértőit és azokat, akik felelőtlen munkájukkal sok selejtet gyártanak (prémium-, jutalom-, mozgóbérmegvonás, nyereségrészesedésből kizárás);
- jelentősebb újítási feladatok üzemi alkalmazására;
- kollektív szerződés módosítására.

A munkásgyűlésnek döntési joga van:

- az üzemi szintű munkaverseny-vállalás elfogadására;
- a Kiváló dolgozó kitüntetés és a Szocialista brigád cím adományozására,
- a személyre szóló bérfejlesztés arányainak és formáinak elfogadására,
- az alkotó szakemberek, kiemelt szakmunkások, alkotó műszakiak személy szerinti kiválasztására,
- a szocialista brigádvezetők bérfejlesztésére, jutalmazására.

Ezzel a rendszerrel nagymértékben sikerült kiküszöbölni a párhuzamosságokat, a kollektívák döntési jogainak kiszélesítésével pedig fokozták az aktivitást. Az üzemi demokrácia fórumai 1974. januártól 1975 augusztusáig a következőképpen működtek:

1974. január 15–31. között üzemi szinten tanácskoztak a gazdasági egységek vezetői a brigádvezetőkkel, ezen részt vettek a párt- és a tömegszervezetek vezetői is. Megvitatták az 1974. évi gazdasági és politikai célokat, a munkavédelmi feladatokat,

a munkaverseny-vállalásokat, az újítómezgalom teendőit, s természetesen azt is, hogy a vezetés miként gondoskodik a megfelelő szervezethegről és az anyagról. E tanácskozásokon 5265-en jelentek meg (a meghívottak 93%-a), s felszólaltak 1724-en (a résztvevők 32%-a).

A februári brigádgyléseken 21 163 brigádtag vett részt, felszólaltak 8238-an és 2163 javaslat hangzott el.

A március 4-15. között megtartott munkásgyléseken 23 248 dolgozó vett részt, vagyis az állomány 74,6%-a, 2937 hozzászóló vitatta meg:

- a brigádgyléseken elhangzott észrevételeket és az ezek nyomán megtett intézkedéseket;

- a vállalati bérfejlesztés elveit és a gyakorlati végrehajtás ütemét;

- a Szocialista brigád címek és a Kiváló dolgozó kitüntetések odaítélését.

A munkásgyléseket a résztvevők jogosan tekintették az üzemi tanácsok és a brigádgylések folytatásának. Az üzemi demokrácia közvetlen fórumain kívül a véleménynyilvánítás egyéb lehetőségeit is megteremtették Csepelen. Ezek közül a legfontosabb a *trösztvezetők, illetve a vállalati vezetők fogadónapja*. Ezt a lehetőséget 1973-ban 4306-an vették igénybe, közülük 1036-an keresték fel a tröszt vezetőit. Az 1036 megkeresés közül mindössze kettőnek az ügye nem igényelt intézkedést.

Az 1975 januárjában megtartott brigádgyléseken az állományi létszám 74,9%-a megjelent. A megjelentek 50,2%-a hozzászólt, 2792 főt javasoltak Kiváló dolgozó kitüntetésre, 13 285 főt bérfejlesztésre.

Valamennyi brigád megbeszélte a Csepel Művek Pártbizottsága 1974. december 9-i felhívásából adódó tennivalókat. Ugyanakkor önértékelést adtak az 1974. évi munkaverseny-vállalások teljesítéséről. A brigádvezetők felkészítése érdekében üzemi szintű vezetői eligazításra került sor, ahol a szakszervezeti bizalmiak is jelen voltak.

– A szocialista brigádok döntési jogot kaptak, hogy saját soraikból Kiváló dolgozó kitüntetésre, illetve 1975-ben bérfejlesztésre felterjesztést tegyenek. A tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a szocialista brigádok döntő többsége élni tudott ezzel a jogával és a brigádban kiemelkedő munkát végzőket kitüntetésre, illetve béremelésre javasolták.

Az 1975. februárban megtartott munkásgyűlések jobb előkészítése érdekében a tanácskozások előtt három nappal kifüggesztették a fórumok elé döntésre javasolt személyek neveit. Így lehetőség nyílt arra, hogy a tanácskozások résztvevői felkészülten jelenjenek meg a munkásgyűléseken. A februári munkásgyűléseken hozzászólt 3804 fő (15,6%), 2472 főt fogadtak el a kiváló dolgozói címre, 15 026 főt bérfejlesztésre. (Ez azért több, mint amennyit a brigádgyűlések javasoltak, mert benne vannak a brigádvezetők is.) A szocialista címre 2075 brigádot javasoltak.

A dolgozók az üzemi demokráciában biztosított jogok kiterjesztéseként értelmezték azt a tényt, hogy a munkásgyűlések dönthettek a Kiváló dolgozó kitüntetés adományozásáról, valamint a bérfejlesztés személy szerinti elosztásáról.

Az 1975. VIII. 4–16. között megtartott munkásgyűléseken az alábbi napirendeket tárgyalták meg:

A kongresszusi és felszabadulási munkaverseny második szakaszának I. félévi eredményei; a vállalások teljesítését gátló körülmények megszüntetésére tett intézkedések további feladatai; a szociálpolitikai célkitűzések alakulása, az anyag- és energia-takarékosság eredményei, további feladatai; az üzem- és munkaszervezési feladatok megvalósulása, a munka- és technológiai fegyelmet sértő, termelést akadályozó tényezők feltárása; az 1976. évi gazdasági, társadalmi és szociálpolitikai célkitűzések, a rendelkezésre álló eszközök ismertetése, mozgósítás a feladatok végrehajtására, a dolgozók véleményének kikérése; mozgósítás a negyedik ötéves terv november 7-re történő teljesítésére; a munkásgyűlés résztvevőinek tájékoztatása az egységes munka-

ruha-juttatás bevezetéséről, a lakáelosztásban és egyéb nagyobb jelentőségű juttatásokban részesülőkről.

A munkásgyűlések elé terjesztették döntés céljából az I. félévi eredmények alapján kifizetésre javasolt munkaverseny-jutalmazást.

Munkásgyűlést 470 helyen tartottak, az összes megjelentek száma 20 029 volt, 2103-an szólaltak fel és 1029 javaslat hangzott el. Az állományi létszámhoz viszonyítva a 66 %-os részvételi arány alacsonynak látszik, ha viszont figyelembe vesszük a megrendezés időszakát és azt, hogy a napi dolgozói létszám átlag 3700 fővel (szabadságon levők, betegállományosok stb.) kevesebb, az ehhez való viszonyítás 75 %-os, amely elfogadható.

A munkásgyűlés résztvevőinek 15,4 %-a mondott véleményt. A hozzászólások kritikusabban bírálták a vezetési hiányosságokat, szerényebben jegyezték meg a saját vagy közvetlen munkatársuk hibáit. Kivétel a munkafegyelem, ahol nem kendőzték az ilyen jellegű vétségeket, feltűnően sok volt az ezzel kapcsolatos felszólalás, mégpedig nem azért, mintha azok száma vagy súlyossága növekedett volna, hanem a résztvevők felismerték, hogy a tartalékok feltárásának, a minőségileg jobb, a termelést növelő munkának fontos eszköze a munkafegyelem szilárdítása.

*

A Csepel Művek pártvezetése nagyon fontos feladatának tartja az üzemi demokrácia működésének elemzését és értékelését. A pártbizottság 1974. áprilisi ülésén megállapították, hogy ha a munkásosztály vezető szerepét politikailag a Magyar Szocialista Munkáspárt érvényesíti, az üzemi demokrácia fejlesztésében is meghatározó szerepet kell betöltenie a pártszervezetnek. A pártszervezetek feladata garantálni az üzemi demokrácia tartalmas működésének alapfeltételeit:

- a vezetés színvonalának fejlődését;
- a szocialista vezetési stílus és módszerek alkalmazását;
- a tömegszervezetek irányításának és ellenőrzésének, hatékonyságának növelését;
- a vállalati önállóság fejlesztését;
- a munkások tulajdonosi viszonyából következő jogait és kötelességtudatának kibontakoztatását, a munkásellenőrzés megvalósítását;
- a szakszervezeti jogsegély-képviselőt kidolgozását és bevezetését;
- a dolgozók felkészítését, politikai és szakmai színvonaluk fejlesztését, informáltságuk bővítését, közéleti aktivitásuk fokozását.

Ugyanez az elemzés kritikusan állapítja meg, hogy a választott szakszervezeti testületek (a vállalati szakszervezeti tanácsok és a szakszervezeti bizalmiak) szociális összetétele lényegesen javult, de még mindig nem tükrözte a Csepel Művekben foglalkoztatottak szociális arányait.

Csepelen igyekeznek kihasználni a tröszt helyzeti előnyeit. Megszervezik például a vállalatok közötti tapasztalatcserét, olyan kezdeményezéseket alkalmaznak, amelyeket a többi vállalatnál is fel lehet használni. Ugyanakkor arra is törekszenek, hogy az ott dolgozók jól ismerjék ne csak a saját vállalatuk, hanem az egész tröszt helyzetét, feladatait a népgazdaság egészében. Különösen fontos ez a trösztben vagy az egyes vállalatokon belül szükségessé váló munkaerő-átcsoportosítások megvalósításához. Ennek szükségességét és indokoltságát meg kell értetni a vállalati kollektívával. Ez azért is nehéz, mert a trösztön belül az egyes vállalatoknál elég nagy eltérések vannak a munkakörülményekben, a munka intenzitásának fokában, a bérezésben stb.

Az üzemi demokrácia fejlődésével együtt erősödött a gazdasági munka, a szocialista munkaverseny, javult a munkahelyi légkör. A pártbizottság értékelése szerint az üzemi demokrácia

magasabb színvonalú érvényesülése nagy szerepet játszott abban, hogy a Csepel Művek elnyerte a Magyar Szocialista Munkáspárt kongresszusi zászlaját. A zászló elnyerése után – az adatok ezt mutatják – továbbra is bizonyítanak. Az 1975-re jóváhagyott tervben 95 millió forintot irányoztak elő anyag- és energiamegtakarításra. A brigádgyűlések után, az ott történt felajánlások alapján ez a szám 209 millió forintra növekedett!

Kíváncsi, hogy az üzemi demokrácia csepeli modelljével összefüggésben megemlítsünk problematikus kérdéseket is. Előfordult 1975-ben, hogy a brigádgyűlések javaslatait a kiváló dolgozókra vagy a bérfejlesztésre nem továbbították a munkásgyűlés elé, mert a pártalapszervezetek nem értettek egyet a javaslattal. Ezt a pártbizottság elítélte és az üzemi demokrácia megsértésének tekintette. Az üzemi szakszervezeti funkcionáriusoknak nincs kellő tekintélyük az üzem vezetése előtt. Nem mindig elégedettek a munkások sem az üzemi demokrácia fórumainak működésével, s közülük igen sokan úgy vélik, hogy a vezetők nem szívesen veszik, ha a dolgozók bíráló véleményyt nyilvánítanak. Van olyan nézet is – jó néhány gazdasági vezető vallja ezt Csepelen is –, amely szerint az üzemi demokrácia ellentétben áll az egyszemélyi felelős vezetéssel és általában akadályozza a szakmai irányítást.

A munkahelyi hierarchia, a függés és fegyelem az eredményes munka elengedhetetlen feltétele; az üzemi demokrácia a tulajdonosok egyenjogúságának kifejezője: csak a kettő dialektikus egyensúlya adhat a gazdasági fejlődést is elősegítő jó politikai, munkahelyi légkört. Tapasztalataim szerint Csepelen ez meg is valósul.

*

A Csepel Művekben kialakuló gyakorlat ismertetésének nem az a célja, hogy másolásra buzdítson. Annál is kevésbé, mert egyfelől az üzemi demokráciának több olyan fórumát, szerve-

zeti keretét mutatta be, ami nemcsak Csepelen, de más vállalatoknál is működik. Másfelől: mindig a konkrét helyzet – a vállalat mérete, jellege, a munkásállomány összetétele stb. – szabja meg, hogy az üzemi demokrácia általános elveit miképpen alkalmazhatják. A csepeli modell némely pontja azonban általános érvényűnek tekinthető.

Az üzemi demokrácia csepeli – illetve bármely – modelljéről szólva szükségesnek látszik megjegyezni:

– Semmilyen szervezeti formát, a legjobbat sem szabad egyszer és mindenkorra kialakultnak tekinteni. Az üzemi demokrácia folyamat, következésképp tudatosan a helyi viszonyokra alkalmazva kell fejleszteni. Ez a fejlődés nem feltétlenül egyenletes; függ a szocialista demokrácia egészétől, és attól, hogy a helyi párt- és szakszervezeti szervek ezt mennyire ösztönzik.

– Az üzemi demokrácia forrása a forradalmi munkásdemokrácia. Ennek legelevenebb hagyományai a felszabaduláskor és az államosítások idején születtek meg. Az akkori idők kritikus értékelése következtében egyesek úgy vélik, hogy az idősebb munkások fölött „eljárt az idő”, és az új formák keresése közben oktanul is mellőzik az ötven év körüliek ma is felhasználható tapasztalatait. Ezt a hibát Csepelen nem követték el, ellenkezőleg, kiválóan megoldották a hagyományos munkásdemokrácia minden pozitív vonásának fenntartását.

– Az üzemi demokrácia meghonosítása nem konfliktusmentes; ezt a csepeli példa is tanúsítja. A vállalati szakvezetés gyakran vonakodva fogadja el azt az elvet, hogy nemcsak az állami szerveknek (az igazgatónak, a tröszt-vezérigazgatónak, a minisztériumnak) tartozik felősséggel, hanem a munkáskollektívának is. Nem könnyű elismertetni, hogy noha a tulajdonosi jog gyakorlása bizonyos többletmunkát jelent a vállalatvezetésnek, ezt a hasznót hajtó többletmunkát szükséges, helyes, sőt kötelező vállalni. Hasonlóképpen nem egyszerű és nem konfliktusmentes a munkások ráébresztése a tulajdonosi tudatra, valamint arra,

hogy ez nemcsak jogokkal, hanem kötelességekkel is jár. Végül konfliktusokkal járhat – elsősorban alapszervezeti szinten – a pártmunka gyengése, a meggyőzés helyett is a határozatok gyártása.

– Mindent összevetve nagyon pozitív a csepeli kép az üzemi demokrácia érvényre juttatásában. A magas színvonalú pártvezetés, a többi társadalmi szerv és a gazdasági vezetés fejlődése, az országos érdekek elsőbbségének biztosítása, a bátor kezdeményezés azzal járt, hogy erősödött a tulajdonosi tudat és ez kézzelfogható gazdasági eredményekben is megmutatkozott. Elsősorban azonban nem ez, hanem az emberekre gyakorolt hatása a legfontosabb és nyugodtan állíthatjuk, hogy ebben az országos átlagnál nagyobbat léptek előre Csepelen a Vas- és Fémművekben.

VIII. A TUDOMÁNYOS- TECHNIKAI FORRADALOM HATÁSA

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA ÉRVÉNYESÜLÉSÉRE

(GYŐRI TAPASZTALATOK)

A tudományos-technikai forradalom előrehaladása egyre figyelemre méltóbb hatást gyakorol az üzemi demokrácia érvényesülésére. Ezért e kérdéssel – ha röviden is – foglalkoznom kell.

A tudományos-technikai forradalom legsajátosabb jellemvonása az, hogy a termelés automatizálásával a munkás már nemcsak energiáját, ügyességét és tapasztalatait adja hozzá a termelési folyamathoz, hanem azt figyeli és irányítja is. A komplex automatizáláshoz azonban – amely a tudományos-technikai forradalom teljes megvalósulása – különböző fokozatok vezetnek. A fokozatos megvalósítást vagy az azonnali komplex gépesítést a gazdasági hatékonyság, a szükségszerűség, a piaci lehetőségek, a munkaerőhelyzet, a népgazdaság anyagi színvonala határozza meg. Közismert, hogy már az automatizálás kezdeti foka is (amikor a berendezések mellett még szükséges az emberi beavatkozás pl. a munkadarab behelyezése, szerszámcseré, minőség-ellenőrzés stb.) – a hagyományos termelési módszerrel összehasonlítva – megkívánja a munkások magasabb műveltségi szintjét, a felelősség, a figyelem, a gyors helyzetfelismerés és reagálás szükségességét, vagyis a nélkülözhetetlen készségek egész sorát. A hagyományos termeléshez szokott embert kimeríti ez a minőségében új, a fizikai fáradtság helyett fellépő idegi megterhelés.

Az új technika és munkaszervezet tervezésénél tehát ezek ismeretében kell figyelembe venni a munkásérdekeket (baleset-biztonság, humánus munkakörülmények, átképzésre-betanulásra biztosított idő és mód stb.). Biztosítani kell, hogy az adott munkafeladatokra ne véletlenül kerüljenek a dolgozók, hanem csak azok, akiknek nem okoz megrázkódtatást sem a megnövekedett felelősség és figyelem, sem az a tény, hogy a munkát nem ő, hanem kizárólag az általa szabályozott és felügyelt gép (gépsor) végzi.

A termék változatlanságából, a megszokásból következő egyhangúságot ellensúlyozni kell a gépek (géprendszerek) kö-

zötti tervszerű cserélgetéssel. A munkást meg kell ismertetni az egész gyártási folyamattal (ne elszigetelt része legyen annak), hogy képes legyen a folyamat bármilyen fázisában helytállni. Az ember számára nélkülözhetetlenül fontos annak tudata, hogy nem egy kis csavar az egész gépezetben, hanem önálló személyiség, aki érti és átlátja az egész folyamatot, bárhol be tud avatkozni, intézkedni. Esetenként a termelés szempontjából is nagy jelentősége lehet a helyettesítésnek. A váltakozó munkahelyek egyben azt jelentik, hogy minden folyamatra ki kell képezni a munkásokat (tehát az üzemnek pénzébe kerül) és esetleg bizonyos százaléknyi termeléseszköken is beállhat. A rutinszerű, monoton munkavégzés, az állandó munkahely nagyobb termelékenységet biztosít, de ennek ára lehet a munkás teljes ki merülése, közömbössége, esetleg menekülése, amely az erőteljes munkaerő-vándorlásban nyilvánul meg. Az emberi szempontok azonban elsődlegesek. A munkatartalmak tudatos alakítása, a munka gazdagítása szellemi igénybevétellel, olyan munkahelyek, munkafeladatok kialakítása, amely igénybe veszi az általános és szakmai ismeretek egyre szélesedő körét – ez az automatizálás szocialista alkalmazásának egyik legfontosabb feladata.

A munkafeladatok változtatásának, az egész gyártási folyamat ismeretének azonban csak az egyik célja a munkatartalom gazdagítása. A másik – nem kevésbé fontos – eredménye az, hogy a munkás széles látókörű lesz. Információt szerez az egész termelés technikai, szervezeti rendszeréről, valamennyi munkahely körülményeiről, az anyagellátásról stb. és megalapozottan, aktívan bekapcsolódhat a munkahelyi problémák megoldásába, élni tud beleszólási, javaslattevő, közreműködő jogával. A beleszólási jog, az irányítás, az ellenőrzés, a részvétel iránti igény annál nagyobb erővel lép fel a munkások részéről, minél magasabb fokú az automatizálás. Amilyen mértékben csökken a munkás manuális közreműködése a termékek előállításában, ugyanolyan mértékben megnő az aktivitási igénye, amelynek legalkalmasabb területe éppen az üzemi demokrácia. Erre ösz-

tönzi műveltségének, szakképzettségének, általános emberi értékeinek magasabb színvonala is.

A tudományos-technikai forradalom hatásait a Magyar Vagon- és Gépgyárban vizsgáltuk, ahol az összehasonlítás érdekében két gyáregységet választottunk ki a kutatás tárgyául. Az egyik a Motorgyár volt, amely nagymértékben automatizált, a másik egy hagyományosan termelő gyáregység. A kutatás kiterjedt – többek között – a következő kérdésekre: a vizsgálandó gyár helye és szerepe a járműfejlesztési kormányprogramban; az üzemi szakszervezeti bizottság képviseleti tevékenységének megváltozása az új technika bevezetésével, a motorgyártás automatizálásából következő termelési, műszaki, közgazdasági eredmények és problémák, a dolgozók képzése, továbbképzése stb.

A vizsgálat kérdőíves felméréssel történt, és mintegy 400 fizikai dolgozóra terjedt ki. Interjú készült kb. 60 munkással, vezetővel, szakszervezeti tisztségviselővel is. A dokumentum-elemzések során feldolgoztuk a vállalati kollektív szerződés, a vállalati szakszervezeti bizottság és szakszervezeti tanács témánkba vágó üléseinek, a két gyáregység termelési tanácskozásainak és szakszervezeti taggyűléseinek jegyzőkönyveit és a legkülönbözőbb statisztikai adatokat a dolgozók keresetére, fluktuálására stb. vonatkozóan. A vizsgálatok teljes feldolgozása még nem fejeződött be, de az eddigi eredmények is bizonyos tanulságok levonására készítetnek bennünket:

1. Egy nagyarányú műszaki fejlesztés teljes sikere és hatékonysága attól függ, hogy az mennyire volt átgondolt és mindenre kiterjedően megtervezett. Nem elegendő csupán azt az üzemet automatizálni, ahol a terméket közvetlenül gyártják. Szükséges a vállalattal kooperáló többi üzem bekapcsolása is a fejlesztésbe, hogy azzal a termelési (mennyiségi és minőségi) szinttel rendelkezzen, amelyen a terméket előállító üzem is áll. Ugyanakkor a műszaki fejlesztés tervének a gyártmányok értékesítésére is ki kell terjednie.

2. Az a tény, hogy az automatizálás egy nagy üzemen belül

elszigetelten megy végbe, sok problémát okoz a gazdasági és műszaki vezetésnek. Meg kell tanulnia a hagyományos termelés és gazdálkodás közepette a szükséges új műszaki és közgazdasági ismereteket is. Egy közel 20 000 embert foglalkoztató gyárban a dolgozóknak kb. 3–4%-a automatizált termelésben dolgozik. Ez a vékony réteg a nagy többségtől jelentősen eltérő munkakörülmények között végzi munkáját, amely az automatizálásnak természetes velejárója. A korszerű gépek, a lakkozott parkettájú műhelyek, a nagy, világos csarnokok, a fehér munkaköpeny, az automata büfék, a légkondicionáló és hulladékelszívó berendezések, a jóval magasabb bér, a nehéz fizikai munka szinte teljes kiküszöbölése fontos tényezői az itt végzett munkának.

A többi, *hagyományos módon* termelő műhelyben azonban, egyáltalán nem beszélhetünk ilyen munkakörülményekről és meglehetősen sok politikai munkát igényel ennek az *elitnek* nevezett gyáregységnek a „megvédése”. Ugyanakkor – éppen a gyárba való „beékelődése” miatt – a Motorgyáregység dolgozói sem kapják meg az automatizált gyárakat megillető kedvezményeket, a csökkentett munkaidőt, a rendszeres üdültetést, az óráközi szüneteket stb. Vagyis a gyáron belüli üzembrészt, a Motorgyárat valójában nem lehet elszigetelni a többi – hagyományosan dolgozó – munkahelytől. Ennek megvan a maga pozitív, előrevivő funkciója, mert a dolgozók mindegyike hasonló munkakörülmények között szeretne dolgozni, de negatív hatású is, amennyiben az automatizált termelésben dolgozók számára nem lehet a leoptimalisabb helyzetet kialakítani. Az ütközőpontot – politikailag és erkölcsileg – az anyagi erőforrásaink szűkös volta okozza. Nem valószínű, hogy a közeljövőben olyan anyagi forrásokkal rendelkezünk, amely egész vállalatok automatizálását teszi lehetővé, ezért ezzel a problémával a jövőben is feltétlenül számolnunk kell.

3. A Motorgyáregységben figyelemreméltóan alakul a vezetők és a munkások csoportjainak életkor és képzettség szerinti

összetétele. A munkások minden tekintetben kedvezőbb áranyokat képviselnek, mint a vezetők, ami mutatja, hogy a vállalat nagyobb súlyt helyezett a munkások kiválogatására, mint a vezetők kinevezésére. A karbantartók és gépmunkások 55–60 %-a 30 éven aluli, de a gépbeállítók között is csak 25 % 40 éven felüli munkást találunk; az üzemvezetők és művezetők között egyáltalán nincs fiatal, 50–60 %-uk 40 éven felüli. Az üzemvezetői munkakörhöz minimálisan technikai végzettség szükséges, e feltételnek azonban az üzemvezetők kisebb része felel meg. A művezetők képzettsége alacsonyabbnak mondható, mint a gyáregységekben foglalkoztatott munkásoké (a művezetők 70 %-a csak az általános iskola nyolc osztályát végezte el, a munkások 55 %-ának ennél magasabb az iskolai végzettsége). Különösen a csoportvezetők képzettsége múlja felül a művezetőkét, mert közöttük nem kevesebbnek, mint 45 %-nak van gimnáziumi vagy technikai érettségije és 26 %-nak szakközépiskolája. Ráadásul a művezetők közül egyet sem találtunk, aki tanulna, törekedne a magasabb képzettség elérésére.

Ha a Motorgyáregység a hagyományos termelési rendszerben dolgozna, bizonyára konfliktusok adódnának az elmondottakból. Itt azonban kiderült, hogy lényeges változáson ment át a vezetővel (művezetővel) szembeni igény. Ebben a technikailag és szervezetenként újat képviselő gyáregységben a művezető már nem a hagyományos értelemben vett mester, aki szakmailag, tapasztalatával, emberismeretével stb. ténylegesen vezetője volt a munkásoknak.

A munkások teljesen egyetértenek abban, hogy a műhelyben a művezető nem kulcsembert, nem *a vezető*. A művezető valamilyen adminisztrátor (ügyintéző), aki a vállalat különböző osztályaival a kapcsolatot tartja, a panaszokat felveszi és bizonyos belső ügyeket is intéz.

A jelenlegi technikai színvonalon sem várható már el, hogy a művezető szakember legyen, minden gépet ismerjen és értsen. Erre nincs is szükség. A vállalat vezetőinek helyes felismerését

bizonyítja, hogy – az általánostól eltérően – technológiai, fejlesztési részleg kapcsolódik a Motorgyáregységhez, amely a gyártmány műszaki-gazdasági paramétereinek fejlesztése, piac-késztségének fokozása érdekében tevékenykedik és az itt dolgozó mérnökök szakértelmüket sokoldalúan használják fel.

A művezető – bár elnevezésében még a megszokott „helyi hatalom” hordozója – valójában már nem jelent igazán tekintélyt a munkások szemében. A munkahelyen új kapcsolatok jönnek létre azokkal, akik már azzal a szakképzettséggel rendelkeznek, amely megfelel a technikai és technológiai színvonalnak.

Kétfajta vezetés létezik egyidejűleg: formális és funkcionális. A művezető nem szólhat bele a munka és a bérek elosztásába, csökkent a függőség. („Itt nem tudok valakivel úgy kiszúrni, hogy rossz gépre teszem, amit más helyeken sokkal könnyebben meg lehet csinálni. Itt gyakran cserélődnek az emberek a gépeken, a legtöbb munkás több gépen is dolgozik és a jól és a rosszul fizető munkák kiegyenlítődnek.”) A munkás pontosan ismeri a művezető helyét a temelési hierarchiában és nem fűződik különös érdeke ahhoz, hogy a művezető jóindulatát megnyerje, vagy esetleg másokkal összefogva vele szemben fellépjen.

A vezetés tartalmának ilyen irányú változása nagy lehetőségeket rejt magában, elsősorban az üzemi demokrácia fejlődése szempontjából. Nyíltabb, bátrabb légkör alakulhat ki, megszűnhet a „ne szólj szám nem fáj fejem” ma még eléggé elterjedt gyakorlata. Nem vagyunk biztosak abban, hogy a gyár vezetői helyesen ismerték fel a művezetők megváltozott szerepét. Azt megértették, hogy a művezető már nem szakmai tekintély, azt azonban már nem vették figyelembe, hogy másfajta kvalitásokra van szüksége, intelligenciára, az átlagosnál nagyobb műveltségre, vezetőkészségre, a kulturált emberi kapcsolatok kialakításának képességére, arra, hogy fokozottabban be tudja vonni a munkásokat a gyáregység problémáinak megoldásába,

teret adjon az új kezdeményezéseknek, helyes munkaszervezéssel elősegítse a képességek kibontakoztatását, az emberi kapcsolatok pozitív irányú fejlődését. Látható tehát, hogy a művezetővel szembeni követelmények elsősorban nem szakmai jellegűek. Nagyobb jelentőségűek az értékes emberi tulajdonságok, készségek és képességek, amelyek a vezetéshez elengedhetetlenek.

A Motorgyáregységben csoportbérezés van. Alapja a munkafeladatokra (gépekre) megállapított órabér és a gyártócsoportonkénti csoportelszámolás. Egyéni bérezés alkalmazására itt azért nincs mód, mert a hasonló normaidejű műveletek elvégzéséhez különböző szaktudás, figyelem, felelősség szükséges. Az egyéni bérezés ellen szól az is, hogy a munkás teljesítményét meghatározza az előtte dolgozók munkája. Azoknak a dolgozóknak, akik kiegyenlített teljesítményre képesek, nyugodt munkatempóban szeretnek dolgozni, a motorüzemi viszonyok kedvezőek.

A dolgozók közötti kapcsolatok alakulása a bérformától is függ. Erről a dolgozók kedvezően nyilatkoztak. „Jó, hogy itt nem függ az ember a munka elosztásában úgy a főnöktől, mint a hagyományos üzemben.” Időbéres elszámolásban a kiszolgáló munkakörökben foglalkoztatott dolgozók részesülnek, számukra is ösztönző bérezést vezettek be az üzemi teljesítményszázalék arányában. A gyártósori gépbeállítók, csoportvezetők, karbantartók bérének egy része a gyártócsoport teljesítményének függvénye. A gépeket kezelő munkások elégedettek keresetükkel. Véleményük szerint ez a bérezési forma nagyrészt kiküszöböli az igazságtalanságokat, például azt, hogy a dolgozót korától vagy nemétől függően sorolják be. A karbantartók és a vezető beosztásban dolgozók már kevésbé elégedettek a keresetükkel, ami indokolt is, hiszen a nagy szakmai tudást igénylő karbantartói munkáért nem kapnak többet, mint a gépeket kezelő munkások.

A munkások szakmai összetételében lényeges változás nem

következett be. Ha összehasonlítjuk a hagyományos – egyedi – gépeken dolgozókat a Motorgyáregység dolgozóival, kiderül, hogy a szakmunkások aránya megegyezik (sőt a Motorgyárban valamivel magasabb), a betanított munkások és a segédmunkások aránya kedvezőbb: a Motorgyárban kevesebb a segédmunkás. Ebben jelentős szerepet játszik az anyagmozgatás, szállítás nagyfokú gépesítése. A gyáregységben az anyagmozgatás szállítópályákon, a raktározás kisgépekkel történik, a forgács eltávolítását automatikus pályák végzik.

A munka tartalmában beállott változások jelentősek. A gépeket kezelő szakmunkások feladata nem különbözik a betanított munkásokétól, de annyiban mégis más, hogy ők kezelik a legfontosabb, a legbonyolultabb, legdrágább programvezérlésű gépeket és azok beállítását is ők végzik. Tevékenységük a manuális munka helyett a gép figyelése és mivel ismerik a berendezés működési rendszerét, műszaki paramétereit, már a gép hangjáról felismerik, hol tart a gép a megmunkálásban, hol, melyik szerszám kopik a kelletténél jobban. Gépeiken kevesebb a meghibásodás. Nyugodtabban végzik munkájukat és szakmai ismeretük birtokában módjuk van a megfelelő időgazdálkodásra.

A betanított munkás tevékenysége sem ugyanaz, mint a hagyományos termelésben. Idejét, tennivalóit a gép szabja meg, nincs módja a műveleteken semmiféle változtatást végrehajtani. Még azt sem teheti meg, hogy egy kicsit lazít és majd később „ráhajt”. Bár a hagyományos feladatköre is egyhangú volt, de sok dologban maga döntött, például a számára kiadott munka megszervezésében. Rajta múltott, hogy normáját hogyan vagy milyen minőségben teljesítette. A rábízott gép értéke nem volt magas, a gép meghibásodása miatti termeléskiesés nem volt jelentős. Az automata gépeken dolgozó betanított munkás gépeinek (géprendszerének) értéke rendkívül magas. Összehasonlítva a hagyományos (és nem elavult gépekkel rendelkező) másik gyáregységgel: az egy főre jutó állóeszközürték több mint

tízszere (a Motorgyárban 1,4 millió Ft, a Fémipari gyáregységben 0,1 millió Ft). A figyelmetlenségből, nem kellő felelősségérzetből vagy lassú reagálási képességből adódó gépleállás nemcsak a saját, hanem egész csoportja keresetét veszélyezteti. De még ennél is nyomasztóbb az a tudat, hogy milyen óriási értékű termelés kiesést okozhat.

A közvetlen termelésben kevés a műszaki és adminisztratív beosztású dolgozó (az összlétszámnak mintegy 7 %-a), azonban a gyáregységnek – az általánostól eltérően – saját technológiai és fejlesztési részlege van, amely a gyártmány műszaki-gazdasági paramétereinek fejlesztése, piacképességének fokozása érdekében tevékenykedik.

A dolgozók nagy többsége elégedett a munkájával. Ez azonban nem jelenti azt, hogy itt nincs semmi teendőnk, sőt az üzemi demokrácia intézményeinek tudatosan fel kell használniuk azokat a tényezőket, amelyek a dolgozókból az elégedettség – vagy elégedetlenség – érzését kiváltják.

A dolgozók a munkájukról alkotott véleményt ugyanis nem csupán a ténylegesen végzett feladatok természete szerint alakítják ki. Figyelembe veszik a munkájukhoz kapcsolódó körülményeket, a munka szervezettségét, az egészséges munkakörülményeket, a bért, a munkatársakhoz, a vezetőkhöz való viszonyukat, a más munkahelyeken szerzett tapasztalataikat. Befolyásolja őket szakmai tudásuk, és véleményükbe belejátszik egész életvitelük, gondolkodásmódjuk, érzésviláguk. Ha tehát a dolgozóknak általában jó a közérzetük a magánéletükben és a munkahelyükön, akkor jelentősen csökken a munkájukkal kapcsolatos elégedetlenségük, idegességük, sőt fáradtságérzetük mértéke is. A nagyszámú *elégedett* válaszok másik forrása valószínűleg az, hogy a dolgozók munkájukat különböző presztízsokból *érdekesnek*, *fontosnak*, saját magukat nélkülözhetetlennek tüntetik fel és rendkívül érzékenyek, ha mások nem értékelik kellően munkájukat.

Eddigi tapasztalataink szerint az idegi megterhelés fokozó-

dik a munkásoknál. Ennek okozói: a munka egyhangúsága – különösen azoknál a munkásoknál, akik régebben hagyományos gépen dolgoztak –, a nyomasztó felelősség a gépek, a munkadarabok nagy értéke és az esetleges termelés kiesés miatt, továbbá a folyamatos munka, amikor is tempósan ugyan, de lankadatlanul követni kell a gép munkáját.

Természetesen nem minden munkásnál egyforma mértékben nyilvánul meg az idegesség, a fáradtság. Ennek számos tényezője van, amint arra már az előzőekben is kitértünk. Az üzem vezetőségének és a szakszervezet érdekvédelmi tevékenységének e téren alapvetően kettős feladata van: a dolgozók körültekintő kiválasztása és az idegi megterhelés csökkentése. Ennek érdekében a Motorgyáregységben – már kutatásunk ideje alatt – a vállalatvezetőség elrendelte egy alkalmassági teszt kidolgozását. Ebből megállapítható, hogy a felvételre kerülő dolgozó mennyire képes elviselni a monotóniát, rendelkezik-e azokkal a képességekkel (gyors helyzetfelismerés, fegyelmezettség, reagálási készség, felelősségtudat, kollektivitás stb.), amelyek nem csupán a termelésnek, hanem a dolgozóknak is egyéni érdekük. E tesztrendszer alapján folyik ma már a felvétel a gyáregységben és kiterjesztették a már régebben ott dolgozókra is. (Amennyiben az igényeknek nem felelnek meg, másik munkahelyre helyezik őket.)

A kísérletek azt mutatták, hogy kevésbé fáradtak el azok a munkások, akiket a termelés érdekében több géprendszer kezelésére is megtanítottak és az üzemen belül szükség szerint változtatták munkahelyüket. E tapasztalat alapján a vállalatvezetés igyekszik tudatosan megtervezni a dolgozók munkahelycseréit, hogy minden munkás értse és átlássa az egész gyártási folyamatot, növekedjék önbizalmuk és csökkenjen a munka egyhangúsága.

Az új technika bizonyos szempontból megváltoztatja az üzemi demokrácia megnyilvánulási formáit. Megnövekszik a munkafeltételekbe, a munkakörülményekbe való beleszólás lehetősége. A

munkások véleménye szerint ugyanis az új körülmények között a bér- és normaügyekbe, a technológiával kapcsolatos módosításokba lehet a legkevésbé, a szociális ügyekbe és a munkakörülmények feltételeibe pedig a leginkább beleszólni.

Úgy látjuk, hogy a technológiai folyamat sajátosságai nem zárják ki a munkásrészvétel lehetőségeit, csak bizonyos formáit – elsősorban a termelési döntésekben való közvetlen részvételt – szűkítik és más formáit növelik. A termelés kooperatív jellegének kifejlődése rendkívül fontossá teszi a munkások együttműködési készségének biztosítását. Ennek a készségnek a kialakítása a részvétel érzetének és tudatának felkeltését kívánja meg a vezetőktől a kétoldalú információn keresztül.

A korszerű technikának ezen a színvonalán, amikor a munka „kívül” áll a termelés folyamatán és feladata nagyrészt a szabályozás, a felügyelet, még inkább elengedhetetlen az üzemi demokráciában való aktív részvétel; a termeléssel, a közösséggel, a mozgalommal való azonosulás, a cselekvés és az alkotás e lehetőségének kiaknázása. Végül különösképpen fel kell hívnom a figyelmet arra a jól ismert tapasztalatra, hogy az új technika bevezetése növeli a műszaki értelmiség szerepét, jelentőségét csakúgy, mint a továbbképzés nagy fontosságát. Ezt emeli ki a szakszervezetek XXIII. kongresszusának határozata is, amikor megállapítja: „A korszerű termelés minden eddigénél jobban igényli az olyan vezetőket, akik a tudománnyal és technikával lépést tudnak tartani és az olyan munkásokat, akik műveltségüket állandóan, rendszeresen továbbfejlesztik... A tudományos-technikai forradalom igényli, hogy a jövőben a szakszervezetek támaszkodjanak jobban a tudományos dolgozókra, a műszaki értelmiségre.”

IX. AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA AZ EURÓPAI SZOCIALISTA ORSZÁGOKBAN

Az üzemi demokrácia tartalma, érvényre juttatásának mechanizmusa a többi szocialista országban bonyolult és szerteágazó. Ezért itt és most nem vállalhatom azt, hogy sokoldalúan elemzem ezt a problémakört. Nyilvánvaló, hogy ez a téma egyedül is egy külön könyv megírását követeli. Ha röviden és ha nem eléggé alaposan, mégis foglalkoznom kell vele, mert enélkül az olvasók számára nem lenne világos az, hogy Magyarországon az üzemi demokrácia érvényesülése alapjaiban és lényegében ugyanúgy történik, mint a többi szocialista országban. Az üzemi demokrácia továbbfejlesztése eddig is, a következő években még inkább igényli a többi szocialista ország tapasztalatainak ismeretét ahhoz, hogy átvehessük mindazt, ami a mi körülményeink között hasznosítható.

A szocialista országok azonos társadalmi berendezkedése és céljai következtében nagyjából azonos társadalmi viszonyok közepette szinte azonos jelentőséget tulajdonítanak az üzemi demokrácia fejlesztésének.

Az üzemi demokrácia szóhasználattal mi nagyon röviden és tömören kifejezzük azt, hogy az üzemi demokráciát a szocialista demokrácia részének tekintjük, és biztosítjuk az állami vállalatoknál a termelésben részt vevő dolgozó tömegek részvételi lehetőségét a vállalatok vezetésében és a vezetés munkájának ellenőrzésében. Ezzel a szóhasználattal egyetlen szocialista országban sem találkozunk. Az eltérő terminológia ellenére azonban a munkások részvétele a vezetésben kivétel nélkül minden szocialista országban érvényesül.

A tartalmi azonosság mellett minden szocialista országban tapasztalhatók természetesen a megoldási módokat tekintve hasonló és eltérő sajátosságok is. A sajátosságok alapvetően az adott ország történelmi hagyományaiban, a társadalmi fejlődés sajátos tényezőiben és mindenekelőtt abban keresendők, hogy milyen az adott ország kommunista pártjának politikája egy konkrét időszakban, mennyire tekinti megérettnek a társadalmi viszonyokat arra, hogy az üzemi demokrácia fejlődési folyama-

tában bizonyos továbblépésekre ösztönözzön. Ezért ahhoz, hogy kellő biztonsággal megítélhessük az adott országban érvényesülő formák és rendszerek tartalmát és mibenlétét, a kommunista pártok állásfoglalásaiból és törekvéseiből kell kiindulnunk.

Mindenütt napirenden van a kommunista pártok tömegkapcsolatának erősítése, illetve az a célkitűzés, hogy a kommunista párt minél hathatósabban és szerteágazóbban ellenőriztesse politikáját a tömegekkel és biztosítsa számukra a politika alakításában való részvételt. A tömegkapcsolatok szélesítésének különböző formái ismereteseek a szocialista országokban, de e tekintetben szinte kivétel nélkül mindenütt nagy szerepet kapnak a szakszervezetek. Általában az a felfogás érvényesül a kommunista pártok határozataiban, hogy a szakszervezetek szerepét növelni kell, mert azok részint keretet jelentenek a tömegek beleszólásához, részint mint képviseleti szervek a munkahelyeken közvetlenül is biztosítani képesek a dolgozók konkrét beleszólását a gazdasági egységek vezetésébe, irányításába. Ily módon az üzemi demokrácia fejlesztése nagyrészt azon múlik, hogyan oldják meg a szakszervezetek szerepének növelését, milyen lehetőségeket biztosítanak a szakszervezeti munka érdekibbé és hatékonyabbá tételére, mennyire ösztönzik a szakszervezetekben dolgozó kommunistákat a képviselet hathatós megvalósítására.

Az európai szocialista országok kommunista pártjainak legutóbbi kongresszusai mindenütt foglalkoztak a következő kérdésekkel:

- a munkásosztály vezető szerepének erősítése, kiszélesítése;
- a hatalom megszilárdítása, a társadalmi viszonyok fejlesztése;
- a gazdaság erősítése, a termelés hatékonyságának növelése és általában a gazdaságirányítás megjavítása;
- a szakszervezetek számára biztosított lehetőségek növelése, magasabb követelmények a szakszervezeti munka – különösen

a munkahelyeken végzett szakszervezeti munka – tartalmának és módszereinek javítása iránt.

Ily módon – a kommunista pártok álláspontja szerint – a Szovjetunióban, a Német Demokratikus Köztársaságban, Lengyelországban, Csehszlovákiában és Bulgáriában az üzemi demokrácia megvalósulása elvileg teljesen hazai megoldásainkhoz hasonlóan, közvetlenül különböző fórumokon keresztül, közvetett formában pedig nagyrészt a szakszervezeteken keresztül valósul meg. Ezekben az országokban minden munkahelyen működnek a választott szakszervezeti testületek, amelyek egy-egyszermind a munkásrészvétel és munkásbeleszólás fórumai is.

Mindez azt jelenti, hogy a kommunista pártok a tömegkapcsolatok erősítésére vonatkozó politikai törekvéseiket a munkahelyek, üzemek, vállalatok vonatkozásában a szakszervezeti munka erősítésével – vagy nagymértékben ezen keresztül – kívánják megoldani.

Két európai szocialista ország – Románia és Jugoszlávia – bizonyos tekintetben kivételt képeznek. A román kommunista párt álláspontja szerint a pártnak nincs szüksége áttételekre a párt és a tömegek között, hanem a tömegkapcsolatok szélesítését a pártnak közvetlenül kell elvégeznie. Ez az üzemi demokrácia szempontjából úgy realizálódik, hogy a szakszervezeti szervek sajátos feltételek között dolgoznak, mint az üzemek, vállalatok vezetésének, irányításának a részesei. Romániában a vállalatokat igazgatótanácsok irányítják. Az igazgatótanácsnak tagja a szakszervezeti elnök is, valamint néhány olyan munkás, akiket a szakszervezet javaslatára a dolgozók üzemi közgyűléseken választanak meg. Ez azt jelenti, hogy az igazgatótanácsban megvalósul a szakszervezeti, illetve a munkásrészvétel – ez az üzemi demokrácia érvényesülése –, de ez sajátos feltételek között megy végbe, amikor a szakszervezetnek, mint a többi közül egy résztvevőnek kell a munkásbeleszólást biztosítania.

Valamennyi megoldástól eltér a jugoszláv gyakorlat, ahol az

önigazgatási modellben mind a párt vezető szerepe, mind a szakszervezet képviseleti tevékenysége és ezen keresztül a munkásoknak mint munkavállalóknak a vezetésben való részvétele rendkívül sajátos, és a többi szocialista országtól eléggé eltérő. Az üzemi demokrácia itt – legalábbis elvben – közvetlenül megvalósul, hiszen választják a gazdasági vezetőket, és a munkások közgyűléseken, illetve a munkástanácsban részesei a vezetésnek. Mindez azonban bizonyos problémákkal is együtt járt, és ma is együtt jár. Ezért törekszik a Jugoszláv Kommunista Szövetsége arra, hogy erősítse a párt vezető szerepét, a központi irányítást. A szakszervezetek feladatait is ennek alapján határozzák meg. Mindenekelőtt a társult munka alapszervezetei között kötött szerződések rendszerével kapcsolatos tennivalók során igyekeznek az eddiginél jobban érvényre juttatni a társadalmi érdeket.

Mindezek előrebocsátásával térhetünk át az egyes szocialista országokban az üzemi demokrácia érvényesülésének bemutatására.

A *Szovjetunióban* nem az üzemi demokrácia, hanem „a dolgozóknak a termelés irányításába való bevonása” fogalmat használják és lényegét a következőképpen határozzák meg: a dolgozók, mindenekelőtt a termelésben foglalkoztatottak széles körű bevonása a termelés irányításába; eszköz a tömegek számára a gazdasági vezetés ismereteinek elsajátításához; a társadalmi önigazgatás legjobb módszereinek alkalmazásán keresztül felkészítés a termelésirányítás vezető pozícióinak betöltésére; a dolgozók kommunista munkaerőkölsre nevelésének, a gazdaérzés erősítésének eszköze, a dolgozók érdekei védelmének, a dolgozók élet- és munkakörülményei állandó javításának eszköze. E fogalommeghatározásnál külön is hangsúlyoznom kell, hogy a Szovjetunióban a kommunista társadalomba való átmenet időszakáról van szó.

A szovjet vállalatokban, intézményekben az üzemi demokráciának több olyan fóruma működik, ahol a dolgozók közvetle-

nül részt vesznek a termelés irányításában. Ezek közül a legjelentősebb a munkások és alkalmazottak gyűlése. Képviselési alapon, üzemi demokratikus funkciókat lát el az Állandóan Működő Termelési Tanácskozás, valamint a Szakszervezeti Bizottság. Az előbbi döntően a termelési aktivitás kibontakoztatására orientál, a Szakszervezeti Bizottság pedig jelentős érdekvédelmi és ellenőrzési funkciókat lát el. A közvetlen formák közé tartoznak, de egyúttal a munkavégzés kommunista jellegét is mutatják a különböző társadalmi egyesületek, bizottságok. A szakszervezetek működtetik, szervezik a közvetlen fórumokat és irányítják az Állandóan Működő Termelési Tanácskozások munkáját.

Az üzemi demokrácia gyakorlásának közvetlen formái közé a következőket sorolják:

a) A párt és a szakszervezeti mozgalom a szocialista munkaversenyt úgy tekinti, mint a dolgozók részvételét a vezetésben és az irányításban. A verseny eredményességét elősegítik azok a szerződések, amelyeket a vállalat és a dolgozók kötnek (egyes dolgozók, brigádvezetők, üzembrészek, műszakok stb. között). A verseny új vonása a kommunista mozgalom, melyben 1971-ben 41 millió dolgozó vett részt és 19 millió dolgozó kapta meg a kommunista munkában élenjáró címet.

b) *A munkások és alkalmazottak gyűlései.* Ezeken a rendszeresen megtartott gyűléseken megvitatják a vállalati kollektíva életének fontosabb kérdéseit – többek között – a termelési, a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos kérdéseket, a pihenés, a kulturálódás problémáit stb. A beszámolókat a gazdasági és a szakszervezeti vezetők tartják. Az elhangzott javaslatokat a gazdasági vezetés és a szakszervezeti bizottság közösen vizsgálja meg és kijelöli a megvalósítás útját. A vállalati háttérskört meghaladó javaslatokról tájékoztatni kell a felsőbb szerveket.

A munkásgyűlés választja meg és számoltatja be az *Állandóan Működő Termelési Tanácskozást*, elfogadja a kollektív szerző-

dést (még aláírás előtt), s ugyancsak a munkásgyűlés előtt kell beszámolni a kollektív szerződés végrehajtásáról. Ha a kétoldalú kötelezettségeket tartalmazó kollektív szerződést megszegik, a felelős személyeket fegyelmi büntetésben kell részesíteni. A munkásgyűléseken választják meg a népi ellenőrzés alapszervezeit.

A munkásgyűlések tehát az üzemi demokrácia fontos fórumai.

c) *A tudományos-műszaki egyesületek, valamint a feltalálók és újítók egyesületei.* Ezek a szervezetek a munkások és műszakiak önkéntes egyesülései, és a gazdaságirányítási reform bevezetése óta jelentős szerepük van abban, hogy a dolgozókat bevonják az irányításba. Ezek az egyesületek országos és helyi szinten is működnek – a szakszervezetek irányításával. Részt vesznek a technikai fejlesztés irányának kidolgozásában, elősegítik a tudomány és a termelőmunka közelítését, különböző módszerek segítségével bevonják a dolgozókat a tudományos és műszaki alkotómunkába. A feltalálók és újítók szervezetei társadalmi ellenőrzést gyakorolnak az e tevékenységet érintő rendeletek betartása felett, részt vesznek az újítók javaslatainak megvalósításában. Kiválasztják és bevezetésre javasolják a technikai haladást elősegítő legjobb javaslatokat.

A kétségtelenül jelentős társadalmi-politikai hatáson kívül az egyesületek munkáját fémjelzi, hogy a nyolcadik ötéves terv idején a Tudományos-Műszaki Egyesületek 780 000 konferenciát, 183 000 pályázatot bonyolítottak le, melyek lehetővé tették több mint 2 millió javaslat kidolgozását és továbbítását a gazdasági vezető szervekhez. A feltalálók és újítók egyesülete ez időszakban több mint 15 millió ésszerűsítő javaslat bevezetését érte el.

d) *A dolgozók különböző társadalmi egyesületei.* A szakszervezeti bizottságok számos egyesületet alakítottak. Ilyenek például:

- *a társadalmi tudományos kutatóintézetek, csoportok*, amelyek a meglevő technológia tökéletesítésére törekednek;
- *a gazdasági elemzés társadalmi bizottságai*, amelyek a termelés tartalékainak feltárását, az egyes termelőrészlegek gazdasági tevékenységének elemzését célozzák;
- *a műszaki információ társadalmi bizottságai*, amelyek megismertetik a dolgozókat a tudományos-műszaki haladás újdonságaival, terjesztik az újítók módszereit;
- *a társadalmi tervezőintézetek*, ahol új gépek és berendezések kidolgozásával foglalkoznak;
- *az újítók tanácsai*, amelyek elősegítik fontos technikai újdonságok felkutatását és tervezését.

Ezek a formák, módszerek már a munkavégzés kommunista vonásait mutatják. A dolgozóknál a gazda, a tulajdonos érzését erősítik; e mozgalmak keretében mindenki, minden munkát társadalmi alapon végez.

e) *A termelés és elosztás társadalmi ellenőrzése*. A szakszervezeti bizottságok bevonják a munkásokat és alkalmazottakat a termelési tervek, a lakásépítkezés, a kereskedelmi és kulturális szolgáltatás ellenőrzésébe. E tevékenységük során a szakszervezeti társadalmiellenőr-csoportok szorosan együttműködnek a népi ellenőrzés szerveivel.

Az Állandóan Működő Termelési Tanácskozások a szakszervezeti bizottság irányításával működnek minden ipari, építőipari, közlekedési, szállítási vállalatnál, tervező- és kutatóintézeteknél, ahol a dolgozók létszáma 300 fő felett van, továbbá a mezőgazdaságban és a szolgáltatás területén, ahol a létszám meghaladja a 100 főt. E szervezet a vállalat munkásgyűlésein választják meg, mandátuma azonos a szakszervezeti bizottságéval. Tagjai a munkások, a műszakiak, az alkalmazottak, továbbá a pártszervezet, szakszervezet és egyéb társadalmi szervezetek képviselői. Üléseit negyedévenként tartja. Az operatív ügyek intézésére saját soraiból 5–25 tagú elnökséget, valamint elnököt, elnökhelyettest és titkárt választ. Tevékenységének alapvető

célja a tömegek mozgósítása a tervfeladatok maradéktalan teljesítésére; a termelés anyagi és emberi tartalékainak feltárására; a tervhez viszonyított feszített feladatok végrehajtására; a munka termelékenységének növelésére; a dolgozók aktivitásának fokozására, a munkaverseny hatékonyságának növelésére. Tevékenységi körébe tartozik: a részvétel a vállalat folyó és távlati terveinek előkészítésében és megvalósításában; a gazdasági vezetés beszámoltatása a tervek teljesítéséről, a termelési egység egész gazdálkodásáról; az önköltség csökkentésének, a munkaszervezés tökéletesítésének, a bérrendszer fejlesztésének vizsgálata, valamint a tudományos-műszaki haladás eredményeinek terjesztése. A tanácskozás határozatot hoz a termelés és a vállalat életének minden, a munkásokat érintő kérdéseiben. Ezeket a vállalati vezetés köteles végrehajtani. A tanács a határozatot a dolgozókkal is ismerteti és megszervezi végrehajtásukat. Munkájáról évente egyszer a munkások gyűlése előtt számol be. Tevékenységét a vállalaton belül működő társadalmi szervekkel szoros együttműködésben végzi.

Az Állandóan Működő Termelési Tanácskozások szerepét nagyon fontosnak tartják. Úgy ítélik meg, hogy ezen keresztül lehet a dolgozókat a termelés irányításába a legjobban bevonni és a jogok és kötelességek megvalósításának egyensúlyát fenntartani. Fennállásuk szinte egyidős a szovjethatalommal. Az évek során több párt-, kormány- és szakszervezeti intézkedés történt szerepük növelésére, munkájuk javítására. Tevékenységüket a felsőbb szakszervezeti szervek szinte állandóan vizsgálják. Az alapvető eredményességük mellett az alábbi problémákat látják:

- sok helyen nem élnek eléggé az adott lehetőségekkel, sok formális vonás van munkájukban, s ezért nem tudnak megfelelő aktivitást kiváltani a dolgozókból;

- a megvizsgált kérdésekben kialakított javaslatok nem mindig megfelelően kidolgozottak. Ez arra utal, hogy a tanácskozás a kérdés megvitatásába nem vonja be megfelelő számban az érintett területek dolgozóit.

A gyengeségek egyik eredője, hogy a szakszervezeti bizottságok helyenként kevés segítséget adnak, s a gazdasági vezetéstől nem követelik meg kellő eréllyel a tanácskozás javaslatainak megfelelő kezelését.

Természetesen fontos szerepet töltenek be a munkásképviseletben a vállalati, üzemi, intézményi szakszervezeti bizottságok; részt vesznek a vállalat életét érintő valamennyi kérdés eldöntésében, a termelési, műszaki-fejlesztési, beruházási, jóléti és szociális tervezésben. Beszámoltatják a gazdasági vezetést a tervteljesítésről, a termelés gazdaságosságáról, a kollektív szerződések teljesítéséről, a szociális és jóléti tervek teljesítéséről. A gazdasági vezetéssel közösen dolgozzák ki az anyagi és erkölcsi ösztönzés vállalati rendszerét, kialakítják a vállalat belső munkarendjét, szervezik a munkaversenyt, kidolgozzák és végrehajtják a jóléti intézkedéseket. Egyetértési joguk van a vállalati bérrendszer, a prémium-szabályzat kialakításában, a dolgozók besorolásában, a munkaidő és szabadság kérdésében, a szociális juttatásoknál; hozzájárulásuk nélkül nem bocsátható el senki a vállalattól. Döntenek a kommunista öngazgatás meglevő formáinak kérdéseiben, a szakszervezet belső életében, a vitás munkaügyi kérdésekben, valamint a szakszervezet jogkörébe utalt egyéb kérdésekben. Ellenőrzik a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő törvények, rendelkezések betartását, a vállalat területén működő szolgáltató intézmények tevékenységét. Irányítják a társadalombiztosítás, az üdültetés és az Állandóan Működő Termelési Tanácskozás munkáját. Javaslatot tehetnek a megítélésük szerint nem kielégítő munkát végző vezetők leváltására.

A *Német Demokratikus Köztársaságban* a „szocialista demokrácia” elnevezést használják és ezen a mi fogalmaink szerint is értelmezett szocialista demokrácia követelményeinek a vállalatokban, üzemekben érvényesülő formáit, kereteit értik. Ez a terminus a dolgozók intézményes részvételét fejezi ki a vezetésben, főleg a következő keretek között:

- aktív részvétel a népgazdasági tervek, ezen belül a gazdasági egységek, üzemek terveinek készítésében;
- részvétel a gazdaság irányításában;
- a társadalmi ellenőrzés megvalósítása a gazdasági alapegység működésében;
- önálló döntések a munkakörülményekkel kapcsolatos kérdésekben.

Az üzemi demokrácia fórumai a társadalmi munkacsoportok, a munkásgyűlések, a munkaverseny-mozgalom, valamint a szakszervezeti munkásellenőrzés. Az üzemi demokrácia képviselői fórumaiként működnek a folyamatos termelési tanácskozások, a Munkás-Parasztfelügyelet vállalati bizottsága és az ifjúsági szervezet. A vállalati, üzemi szakszervezeti szervek részint az üzemi demokrácia képviselői fórumaiként működnek, részint szervezik és működtetik a közvetlen fórumokat, valamint a folyamatos termelési tanácskozásokat. Megállapítható tehát, hogy *az üzemi demokrácia döntően a szakszervezeteken keresztül valósul meg.*

A vállalati, üzemi szakszervezeti szervek az üzemi demokrácia képviselői fórumaiként működnek. Fő feladatuknak tekintik a tervkészítésben való részvételt.

Kötelező előírások rendelkeznek arról, hogy a tervjavaslatokról ki kell kérni a dolgozók véleményét és azok csak a szakszervezet jóváhagyásával terjeszthetők fel.

A termelés irányításába való beleszólás során a szakszervezet feladata döntően a különböző termelési tanácskozások szervezése, hatékony működtetése; a munkaverseny szervezése; továbbá a munkásellenőrzés irányítása.

Az üzemi demokrácia közvetlen formái közé sorolják a szocialista munkaversenyt. A különböző társadalmi munkacsoportokat általában ideiglenes jelleggel, egy-egy igazgatási, irányítási feladat megoldásának elősegítése céljából hozzák létre. Jól működik a szakszervezeti munkásellenőrzés is. A munkásellenőrzés középpontjában az állami és tervfegyelem megszilárdítása,

az idő,- pénz- és anyagpazarlás csökkentése, az élet- és munkakörülmények javítása áll. A munkásellenőrzés hozzájárul ahhoz, hogy a szakszervezeti vezetőségek megfelelő időben jelezzék, ha eltérést tapasztalnak a tervezett fejlődéstől. Ezáltal segítik a döntések előkészítését, erősítik a szakszervezet befolyását a gazdasági és társadalmi folyamatok vezetésében.

A vállalatoknál az átfogó feladatok megbeszélésére időszakonként munkásgyűléseket hívnak össze. Itt történik a Munkás-Parasztfelügyelet vállalati bizottságai és más társadalmi bizottságok megválasztása és beszámoltatása is.

Az üzemi demokrácia képviseleti fórumai között a legfontosabbak egyike a folyamatos termelési tanácskozás. Kormányhatározat rendelkezik arról, hogy a vállalatok vezetői havonta rendszeresen beszámolni tartoznak a vállalatot érintő legfontosabb kérdésekről. Ezeket a termelési tanácskozásokat az üzemi demokrácia fontos fórumává kívánják fejleszteni. Jelenleg még sokszor előfordul, hogy a dolgozóknak adott információkban már köztudott dolgokat ismételnek, nem számolnak eléggé a hallgatóság ismereteivel, helyenként nem eléggé konkrétak a beszámolók. Szükségesnek tartják az értékelések azt is, hogy a tanácskozást a terv vitája után az esetleges módosításokról is tájékoztassák.

Az üzemi demokrácia képviseleti alapon működő szervének tekinthető a *Munkás-Parasztfelügyelet vállalati bizottsága*, amely társadalmi ellenőrző szerv és különleges szerepe van. Alárendelt mind a pártszervezet vezetőségének, mind a Munkás-Parasztfelügyelet illetékes járási, városi vagy kerületi bizottságának. A vállalaton belüli társadalmi ellenőrzésnek széles körű szervező és koordináló központja. Tagjait vállalati gyűlésen választják meg, s e fórumok beszámolási kötelezettséggel is tartoznak.

A vállalat társadalmi életében fontos szerepet játszik a Szabad Német Ifjúság (FDJ) szervezete. A fiatalokat – az idősebb, képzetesebb dolgozók segítségével – elsősorban olyan feladatokkal

bízzák meg, ahol az új technika bevezetése időszerű. Részt vesznek a vállalat társadalmi ellenőrzésében. Az ifjúsági ellenőrök segítik az új munkamódszerek és újítási javaslatok bevezetését, küzdenek a közömbösség, a hanyagság, a bürokratizmus és a formalizmus ellen. Jelentős szerepet játszik az ifjúsági szervezet abban, hogy a fiatalokat a tervezésbe, a termelésirányításba bevonják. Ennek módszerei: részvétel a terv vitáin és a termelési tanácskozásokon; az ifjúsági brigádok és kollektívák szervezése; a „holnap mestere”, a „fiatal újítók” mozgalom irányítása.

A Német Demokratikus Köztársaságban központi tervezési rendszer az uralkodó, aminek alapján minden iparág, minden üzem szorosan irányított és ellenőrzött terv alapján dolgozik. A központilag megadott terveket az üzemek sok kezdeményezéssel, a szocialista munkaverseny szervezésével, racionalizálással, az újítások eredményesebb felhasználásával többségében túlteljesítették. Az elmúlt 2–3 esztendőben éppen a munkások, a dolgozók jobb bevonásáért a tervezésbe, a gazdálkodásba, a munka jobb szervezésébe, a munkaidő, az anyag és energia gazdaságosabb hasznosításába és nem utolsósorban a nagyobb anyagi ösztönzés érdekében született meg az ún. *ellenterv* rendszere. Ennek a lényege az, hogy a központilag megadott állami, üzemi tervet a dolgozókkal összbizalmi értekezleteken, termelési tanácskozásokon, szakszervezeti csoportértekezleteken megvitatják és mind mennyiségi, mind minőségi, önköltségi stb. vonatkozásban ellenjavaslatok születnek, amelyek összességében a tervet százalékosan, vagy összegszerűségében magasabbra emelik. *Alapkövetelmény, hogy az emelkedés anyagi, munkaerő-, termelési, energia-, kooperációs stb. feltételei biztosítottak legyenek*, tehát ne borítsák fel a tervegyensúlyt.

Az ellenterv teljesítése esetén a dolgozók megfelelő prémiumban részesülnek. Az ösztönzés elsősorban abban van, hogy ez a prémium ellenterv esetén duplája annak a prémiumnak, amit az előzetes, államilag eredetileg megadott terv túlteljesítésével érnek el a dolgozók. Tehát az eredeti terv – ellenterv nélküli

– túlteljesítése esetén csak fele prémiumot kapja az üzem, a dolgozó.

Az ellenterveket, valamint az ennek teljesítése érdekében szervezendő munkaverseny-felajánlásokat, felhívásokat az *üzemi szakszervezeti összbizalmi értekezlet* fogadja el, hagyja jóvá. Ez a testület is fontos részt vállal a munkásosztály vezető szerepének, hatalmának közvetlen érvényesítésében, a szakszervezeteknek mint a munkásosztály legnagyobb tömegszervezeteinek képviseleti, érdekvédelmi szerepének betöltésében.

A *Bulgáriában* érvényesülő társadalmi gyakorlatról megállapítható, hogy bár a vezetésben való részvétel közvetlen formái (mint a termelési tanácskozás, munkaverseny, társadalmi tervező irodák stb.) egyre inkább komoly tényezőkké válnak, alapvetően azonban az üzem民主ráciát a szakszervezeti demokrácia fogalma alá vonják, attól nem választják külön. Az üzem民主rácia tartalmát tehát a szakszervezeti feladatok oldaláról közelítik meg.

Az üzem民主rácia közvetlen formái a termelési tanácskozások és a szocialista munkaverseny-mozgalom. Képviseleti alapon gyakorolják az üzem民主ráciát a vállalati szakszervezeti szerveken keresztül, továbbá a gazdasági tanácsokon, illetve gazdasági bizottságokon keresztül. Mind a közvetlen, mind a képviseleti üzem民主ratikus fórumokat a szakszervezet működteti, irányítja.

A termelési tanácskozások célja az, hogy a dolgozók egyre jobban bekapcsolódjanak a termelésirányításba és egyúttal a gazdasági vezetés fölötti munkásellenőrzés fontos formáivá is válnak. Minden fontos kérdést, amelyben a gazdasági bizottságok döntenek, előzetesen meg kell tárgyalni a termelési tanácskozásokon, mert csak így vehetik figyelembe a munkások és alkalmazottak véleményeit, javaslatait. Jelenleg olyan kötelező érvényű dokumentumot szándékoznak kidolgozni, amely a tanácskozások rendjét szabályozza; hatáskörét kiszélesíti; különleges figyelmet fordítva a gazdasági vezetők és szakemberek fe-

lelősségének növelésére. Az eddigieknél nagyobb mértékben akarják felhasználni az öntevékenység egyéb formáit is. Ilyenek például a *társadalmi jellegű tervező- és technológiai irodák, társadalmi, gazdasági elemző irodák és csoportok* stb.

A szocialista munkaverseny-mozgalomban a hangsúlyt nemcsak a feladatok teljesítésére helyezik, hanem a világszínvonal fokozatos megközelítésére, az anyagi és az erkölcsi ösztönzők helyes arányaira, az élenjárók tapasztalatainak átvételére. Fontos célkitűzésük a munkaverseny-mozgalom kiterjesztése a nem termelő szférára is.

A képviseleti szervek közül a *gazdasági tanács* a szakszervezeti bizottság mellett működő fórum. Véleményt mond a vállalat legfontosabb gazdasági kérdéseiben. A *gazdasági bizottság* az üzemi demokráciának ugyancsak képviseleti, de szűkebb, operatív jellegű formája. Állásfoglalásaival segíti a gazdasági vezetést. Az utóbbi időkben a gazdasági tanácsokat, illetve gazdasági bizottságokat a középirányító szervezetekben (trösztök, egyesülések) is létrehozták. Új követelményként a dolgozók érdekvédelmi kérdéseivel is foglalkozniuk kell.

Lengyelországban az üzemi demokráciát a munkásönkormányzati rendszer keretében gyakorolják – a szakszervezetek irányításával. A munkásönkormányzat minden vállalatnál strukturálisan felépített. Részei: a munkásönkormányzati konferencia, amely a legátfogóbb testület és munkáját ülésein fejt ki. A munkástanács állandóan működő szerv, melynek hatásköre a munkásönkormányzati konferenciánál operatívabb jellegű. Tagjainak kétharmadát a munkások közül kell választani.

A vállalatok legfontosabb döntéseit a munkásönkormányzati konferencia és a munkástanács hozza. Ezek végrehajtása az igazgatóságra is kötelező. Mindkét szerv munkájában részt vesz a pártszervezet és a szakszervezet.

A munkástanács végrehajtó szerve a *munkástanács elnöksége*. E szerveken kívül működnek még ún. munkásönkormányzati problémabizottságok is, mint a munkásönkormányzati rendszer

kiegészítő szervei. Jelentőségük döntő fontosságú a munkástanács működéséhez, mivel közvetítő szerepet töltenek be a munkástanács és a vállalat mindennapi társadalmi élete, termelési kérdései között. Egyrészt ellenőrzési funkciót látnak el. Munkájukban meg kell valósítaniuk azt a követelményt, hogy a gazdasági vezetést a dolgozók ellenőrizhessék. Másrészt a vállalat helyzetére vonatkozó anyagok összegyűjtésével formálniuk kell a munkásönkormányzati szervek önálló véleményét, elő kell segíteniük azt, hogy az önkormányzat a gazdasági vezetéssel folytatott tárgyalásokon egyenlő partner legyen.

A vállalati struktúrának megfelelően a műhelyben az önkormányzat szélesebb fóruma a termelési tanácskozás (egyúttal az üzemi demokrácia gyakorlásában ez a közvetlen fórum), a *műhely-munkástanács* pedig annak végrehajtó szerve.

A vállalati, üzemi szakszervezeti szervek az önkormányzati szervekkel párhuzamos felépítésűek és *üzemi tanács*, *műhelytanács*, *szakszervezeti csoport* elnevezéssel működnek.

A jelenlegi helyzetre az a jellemző, hogy a párt és a szakszervezeti mozgalom nagy erőfeszítéseket tesz az üzemi demokrácia mechanizmusának tökéletesítésére. E kérdéssel kapcsolatban különböző nézetekkel és törekvésekkel lehet találkozni. Egy azonban világos: az üzemi demokrácia társadalompolitikai súlyát növelni kell.

Az üzemi demokrácia mechanizmusában tapasztalható tartalmi és strukturális, illetve szervezeti problémák – egymással kölcsönhatásban vannak. A tartalmi problémákat röviden a következőkben lehet összegezni a lengyel párt- és a szakszervezetek értékelése alapján:

– Az önkormányzat fellépése a gazdasági vezetéssel szemben nem mindig elég hatásos. Véleményeltérés esetén álláspontjának nem tud intézményesen érvényt szerezni.

– A termelési tanácskozások sokszor összüzemi, nem pedig munkahelyi problémákkal foglalkoznak, s így eligazítás jelleműek, kevés aktivitást váltanak ki a dolgozókból.

Az önkormányzati szerveknél és a szakszervezeteknél struktúrális, szervezeti jellegű problémák adódnak. Nem eléggé tisztázott még a munkásönkormányzati szervek hatásköre általában, továbbá az egyes szervei közötti hatásköri munkamegosztás. Gyakran előfordul, hogy a munkástanács látja el az önkormányzati konferenciára tartozó funkciót és fordítva. Nem elég egyértelmű az önkormányzati szervek és az üzemi szakszervezeti szervek közötti munkamegosztás sem. Elhangzottak olyan javaslatok, hogy a munkástanács feladatát vegye át a szakszervezeti üzemi tanács. A szakszervezeti mozgalmon belül is felvetődött a struktúra egyszerűsítése (egyes közbeeső szervek megszüntetése) és a hatáskörök tisztázása. A szakszervezet arra törekszik, hogy decentralizálják a jogkörök gyakorlását s ezzel erősítsék meg az üzemi és műhelyszerveket. Általában erősíteni akarják az önkormányzati szerveket (hatáskörrel és a munkások arányának növelésével). A cél az, hogy a problémák lehetőleg ott intéződjenek el, ahol felvetődtek, továbbá keresik azokat a hatékony formákat, módszereket, amelyek elősegítik minél nagyobb tömegek közvetlen részvételét az üzemi demokrácia gyakorlásában.

Csehszlovákiában az 1968-at követő politikai konszolidáció során kidolgozott szakszervezeti aktivizálási program erőteljesen foglalkozott az üzemi demokrácia meghatározásával. A program a vállalati és az üzemi szakszervezetek számára legfontosabb feladatként előírta, hogy a gazdasági vezetéssel együtt szervezzék meg, fejlesszék ki a dolgozók részvételének formáit a termelés irányításában. A hangsúlyt a munkások aktivitásának meggyorsítására helyezték, s ennek fő területeire, a termelési tanácskozásokra és a szocialista brigádmozgalomra.

A jelenlegi helyzet azt mutatja, hogy egyre konkrétabb és hatékonyabb formát ölt a dolgozók aktivitása, az üzemi demokratizmus funkcionálása. Egyre nagyobb tömegeket fog át a munkaverseny (pozitív kezdeményezés a bányászok „szárnyald túl önmagad”, a vásások „egyéni megtakarítási számláinak”

mozgalma stb.). A termelési tanácskozások betöltik feladatukat. A szakszervezeti szervek munkájában nagyobb teret nyer a munkaverseny-szervezés, a termelési tanácskozások, az újtómozgalom stb. működtetése. Intenzívebben foglalkoznak bérezési, szociális és kulturális kérdésekkel. Tisztában vannak azzal, hogy a munkások megnyerésének, aktivitásuk kibontakoztatásának, az irányításba való bevonásuknak egyik döntő követelménye, hogy érezzék a szakszervezetek állandó gondoskodását.

A csehszlovák szakszervezeteknél egyre inkább felismerik, hogy a további előrehaladás legfontosabb feltétele a tömegek közötti hatékony munka, az üzemi demokrácia fejlesztése, társadalmi súlyának növelése.

Romániában a „vállalati, üzemi dolgozók közgyűlése” és „igazgatási bizottságok” tevékenységében határozzák meg az üzemi demokrácia lényegét. A dolgozók közgyűlését tekintik annak a fórumnak, ahol lehetővé válik a közvetlen részvétel a termelési tervre vonatkozó intézkedések kidolgozásában és minden kérdésben, amely kapcsolatban áll a termelő és más társadalmi tevékenységgel. Ez a legfőbb fóruma az üzemek kollektív gazdasági és szervezési irányításának, ugyanakkor a vállalatoknál munkásellenőrzés is van. Az üzemi demokráciát az egyszemélyi vezetéssel szemben ellentétes kategóriaként kezelik, mivel az igazgatási bizottságok feladata kiküszöbölni az „önkényességet és a szubjektivitást, amely az egyszemélyi vezetést jellemzi”.

A közvetlen demokrácia legfontosabb fórumának a *dolgozók közgyűlését* tekintik. Itt választják meg az igazgatási bizottságba a munkás és alkalmazotti dolgozókat, a szakszervezet képviselőit. A dolgozók közgyűlése gyakorolja az üzemben a munkásellenőrzést, elsősorban az igazgatási bizottság tevékenységének ellenőrzésén keresztül. Ha a közgyűlés úgy látja, hogy az igazgatási bizottság vagy egyes tagjai valamiben hibáztathatók, akkor az a vezető szerv, amelynek a kifogásolt tag alárendeltje, 15 napon belül köteles az esetet megvizsgálni és ha kell, intéz-

kedni. A közgyűlések biztosítják a dolgozóknak azt a lehetőséget, hogy közvetlenül részt vegyenek a termelési tervre vonatkozó intézkedések kidolgozásában, minden olyan probléma megoldásában, amely kapcsolatban áll a termelő, társadalmi és kulturális tevékenységgel.

Az igazgatási bizottság sajátos demokratikus fórum, az üzemi demokrácia képviseleti alapon működő szerve, a vállalat *kollektív irányító szerve*. Tagjai: a vállalat vezető káderei, a szakemberek, a szakszervezet helyi elnöke. A szakszervezeti bizottság elnöke az igazgatási bizottságban biztosítja a szakszervezet jelenlétét, kifejezheti a dolgozó tömegek véleményét, hozzájárulhat a határozatok kidolgozásához, együttműködhet a lényeges kérdések megoldásában. Ha véleménykülönbségek adódnának az igazgatási bizottságban, s a szakszervezeti elnök nem ért egyet a kialakult állásponttal, akkor a vitatott pontot megtárgyalhatják magasabb fórumon, ahol részt vesz az ágazati szakszervezet képviselője is. A szakszervezeti bizottságok működését a vállalatoknál a dolgozók közgyűlése ellenőrzi.

Jugoszláviában az üzemi demokrácia fogalma alatt a bevezetett *munkás-önigazgatási rendszer* vállalati megvalósulását értik. Ez *látszólag* nagymértékben hasonlít a nálunk használatos fogalom tartalmához. A dolgozók vezetésben való részvételének teljességét ígéri az, hogy az üzemben mindenről a termelők, a munkáskollektívák döntenek. Ez a közvetlen demokrácia magas színvonalára utal, bár egyelőre még az elfogadott elvek és a gyakorlat kapcsolata nem zökkenőmentes.

A társult munka alapszervezeteiben a közvetlen termelők közvetetten választják és felmenthetik a vállalat igazgatóját és a többi műszaki vezetőt. A társult munka alapszervezete egész tagságának gyűlése, amelyet évente legalább kétszer össze kell hívni, két évre megválasztja a munkástanácsot, az önigazgatási rendszer legfontosabb szervét. A munkástanács pályázat alapján – konzultálva az üzemi pártszervezettel és a szakszervezettel – megválasztja (általában 3–4 évre) a vállalat igazgatóját és a

többi műszaki vezetőt. Ezután megválasztják az öngazgatási tanácsot, amelynek tagjai munkások, műszaki és gazdasági szakemberek. A közvetlen termelők döntenek a termelésről, a termékek értékesítéséről, a megtermelt jövedelem elosztásáról, a vállalati alapok képzéséről és felhasználásáról. Az öngazgatási szervek tagjai döntésükért gazdasági és politikai felelősséget vállalnak; közvetlenül felelősek a választó testület előtt. A felelősség akkor is terheli őket, ha személyesen nem nyilatkoztak sem a döntés mellett, sem ellene. Kivételt képez, ha a munkástanács tagjai nyilvánosan elhatárolják magukat a döntéstől, vagy lemondanak. Ha az igazgató nem fogadja el a munkástanács valamilyen döntését, elvileg azonnal le kell mondania. Ha nem mond le, a továbbiakban ő a felelős nemcsak a döntés gyakorlati megvalósításáért, hanem annak célszerűségéért, gazdasági hatékonyságáért. A döntés mechanizmusában az igazgatóság viszonylag nagy önállóságot kap a célkitűzések megvalósításához. A munkástanács előtt közvetlenül csak az igazgatóság vezetője, vagyis a gyár igazgatója felelős, míg a többi vezető műszakiak az igazgatónak tartoznak közvetlen és a munkástanácsnak közvetett felelősséggel. Az igazgatónak jogában áll javasolni, hogy bármely közvetlen munkatársát a funkciójából leváltsák. Ekkor is a munkástanács dönt, de ha a döntés nem egyezik az igazgatói javaslattal, ez alapja lehet az igazgató felmentésének.

A társult munka alapszervezetének tagsága köteles megszervezni a szigorú ellenőrzést és kíméletlen harcot folytatni a technokratizmus ellen, ha az akadályozza az öngazgatási viszonyok megszilárdítását. Egy-egy nagyobb vállalatnál több ilyen alapszervezet van, például a bori bányászati kombinátban 33, és így a kombinát munkástanácsába minden társult munka alapszervezete 3–3, a végrehajtó bizottságba pedig 1–1 tagot választ, függetlenül az egyes társult munka alapszervezetek (vállalat) létszámától. Ez a testület választja meg a kombinát igazgatóját. A nagy vállalatokban, ahol több társult munka alap-

szervezet tömörül, az egyes vállalati egységeknek, ha a tagság úgy dönt, joguk van kilépni a nagyvállalatból és teljesen önálló vállalként működni.

Az öngazgatási szervek megválasztásában a szakszervezetek aktívan részt vesznek, igyekeznek befolyásolni e szervek összetételét, azonban konkrét, személyekre szóló beleszólási joguk nincs. Az öngazgatási szervek funkcionálásában a szakszervezeteknek sajátos – és a munkások szempontjából fontos szerepük van. Többnyire részt vesznek a döntéseket hozó öngazgatási megbeszéléseken, s törekednek befolyásukat érvényesíteni. Az öngazgatási döntések, megállapodások és a szakszervezetek magatartása között – az esetek többségében – az alábbi lehetőségekre van mód:

Ha olyan öngazgatási döntések, megállapodások, szerződések jöttek létre, amelyek megfelelnek a szakszervezetek által képviselt társadalmi, érdekvédelmi irányvonalnak, akkor a szakszervezetnek formálisan is alá kell írnia ezeket a megállapodásokat és vállalnia a partner szerepét. Ilyen típusú részvétel társadalmi felelősséget is von maga után, a szakszervezet köteles szavatolni a megállapodásból eredő jogok teljes megvalósulását.

Ha a megbeszéléseken csak részben tesznek eleget a szakszervezeti irányvonalnak, akkor részt vesz ugyan a tárgyalásokon, de nem írja alá, illetve csak a megfelelőnek tartott részét írja alá a szerződéseknek.

Ha a termelői, társadalmi, szociális stb. problémák megoldására javasolt intézkedések gyökeresen eltérnek a szakszervezet álláspontjától, s megváltoztatásukat nem tudja elérni, akkor nem köteles erkölcsi és politikai támogatást nyújtani a kérdéses megállapodások megvalósításához. Ilyenkor a szakszervezet „szabad kezet ad magának”, hogy saját társadalmi akcióival bizonyítsa be: a kérdéses problémát más formában jobban meg lehet oldani és csak azután kapcsolódik be újra a megbeszélésekbe, ha véleményét figyelembe vették.

A felsorolt esetek előfordulási gyakoriságára nincsenek felmé-

rések, de számos konkrét eset arra mutat, hogy nagy arányú a harmadik eset: Ez összefüggésben van azzal a körülménnyel is, hogy sok esetben a szakszervezetek támogatják, sőt szervezik a sztrájkokat.

Általában súlyos konfliktusok esetén a szakszervezet a munkások mellett, a munkástanács pedig egyes esetekben a vállalat vezetői mellett foglal állást, más esetekben pedig „semleges” marad; az összeütközés végén „verifikálja” azt a megállapodást, amelyhez a vitatkozó felek (a vállalat vezetői és a munkások) jutottak.

Amint látható, az üzemi demokrácia az európai szocialista országokban – nevezzék bár különbözőképpen – tartalmában, céljaiban azonos. Ez akkor is igaz, ha az üzemi demokrácia érvényre juttatásában vannak jelentős eltérések – mint például Romániában és még inkább Jugoszláviában.

Ezzel szemben *nem lehet üzemi demokráciának tekinteni a tőkésországokban különböző méreteken és formákban megvalósuló munkásbeleszólást*, mert az üzemi demokrácia létét mindekelőtt a munkáshatalom biztosítja.

X. A MUNKÁSOSZTÁLY HARCA A VEZETÉSBE VALÓ BELESZÓLÁS JOGÁÉRT A FEJLETT TŐKÉS- ÉS A FEJLŐDŐ ORSZÁGOKBAN

A nemzetközi munkásmozgalom harcainak eredményeként a munkásosztály öntudata világszerte megnőtt és századunkban a munkásosztály általános igényévé vált az, hogy a vezetésben részt vegyen, illetve abba beleszólhasson. Ma már a dolgozók jogát e harchoz mind a munkaadók, mind a szakszervezetek – legyen bármilyen a vezetésük – elismerik, és eredményeit nem lehet és nem szabad lebecsülni. A dolgozók vállalati szintű részvétel, illetve beleszólási igénye világjelenséggé válásának okai a következők:

– a munkásosztály ereje, szervezettsége növekedett, és súlyának megfelelően részt kér a vállalati vezetésből, és a tőkések ezt az erőviszonyok alakulása miatt már nem tagadhatják meg. Az osztálytudatos munkások a kommunista pártok és a forradalmi szakszervezetek vezetésével a beleszólást lépcsőfoknak tekintik a hatalom átalakításához, a szocialista társadalmi rendszer megvalósításához;

– a munkaadók felismerték, hogy a demokrácia fejlődésének eredményeképpen kialakuló jó munkahelyi légkör segíti a munkaintenzitás fokozását és ezzel a nagyobb profitot. A fejlett tőkésországokban ehhez még hozzájárul a nehéz fizikai munkát igénylő területeken meglevő munkaerőhiány, ezért a tőkések szeretnék megtartani az ilyen jellegű munkát végző dolgozóikat;

– a tőkések képviselői is elismerik, amit a munkások képviselői hangsúlyoznak, hogy a munkás élete nagy részét a vállalatnál tölti, a részvényesek csak a pénzüket, a munkások azonban erejüket, verejtéküket adják a termelésbe, és ezért joguk van arra, hogy a vállalat életét befolyásoló döntésekben ők is részt vegyenek. A kérdés jelentőségét bizonyítja, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1974. augusztusában külön tanácskozást tartott a vezetésbe való munkásbeleszólás témájáról. A szervezet jellegének megfelelően 52 országból a munkaadók, a munkavállalók és a kormányok mintegy 175 képviselője vett részt, valamint 7 nemzetközi szervezet – köztük a Szakszervezeti Világszövetség képviselői.

Amint erről már a korábbiakban szó volt, *a munkások részvétele a döntésekben alapvetően és elsősorban a tulajdonviszonyoktól, a hatalom jellegétől függ.* Ezért nem hasonlítható össze a tőkésországokban megvalósuló rendszer a nálunk érvényesülő szocialista üzemi demokráciával és a tőkésországokban a munkásbeleszólást nem is lehet annak nevezni.

Országoként nagy különbségek vannak abban, hogy a dolgozók mennyire és hogyan képesek beleszólási jogaikat érvényesíteni. Ezeket megérteni csak a konkrét történelmi, társadalmi helyzet figyelembevételével lehet. A részvétel tényezőit az határozza meg, hogy a termelési eszközök milyen hányada van állami, illetve magántulajdonban; az adott országban milyen mértékben érvényesül a klasszikus, a monopoltőkés vagy az állammonopolista kapitalizmusra jellemző termelés, és annak gazdasági törvényei; mennyire fejlettek a termelőerők, munkaerőhiány vagy munkanélküliség van-e. A különbségek ellenére vannak közös vonások is, azonban a munkások döntésekben való részvételén mást értenek a tőkésországok különböző csoportjaiban és mást a fejlődő országokban. Lényegében ugyanez a helyzet a kollektív szerződés kifejezésével is, amelyet eltérően értelmeznek az Egyesült Államokban, Franciaországban, Olaszországban és Angliában.

A munkások részvétele elsősorban politikai kérdés és nem csupán intézményrendszer. A beleszólás tényleges megvalósításához egyesek szerint meg kell változtatni a tulajdonviszonyokat és a társadalmat, mások szerint pedig erre nincs semmi szükség. A dolgozók részvételén sok nem szocialista országban munkásellenőrzést értenek és összekapcsolják ezt a kérdést a hatalom jellegével, a tulajdonviszonyokkal, más országok szerint erre nincs szükség. A részvétel kiterjesztésével kapcsolatban lényegében szintén kétféle álláspontról beszélhetünk. Egyesek szerint ennek fejlesztéséhez a mozgalmak, elsősorban a szakszervezeti mozgalom erősödésére van szükség, mások elsősorban a törvényes szabályozásra helyezik a súlyt. Külön figyelemre méltó,

hogy a fejlődő országok aláhúzzák a kormányok nagy szerepét. Ott, ahol a munkások létszáma, ereje még nem kielégítő, a kormánynak kell kezdeményezni és biztosítani a dolgozók részvételét a döntésekben.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkások részvételét a döntésekben a tőkés-, valamint a fejlődő országokban nem lehet elképzelni a szakszervezetek kiemelkedő szerepe nélkül, nem lehet részvételről szó a szakszervezetek támogatása nélkül, még kevésbé a szakszervezetek ellenére. Másrészt a dolgozók részvétele a döntésekben, és az ezzel kapcsolatos szakszervezeti feladatok megvalósítása a szakszervezeti mozgalom tekintélyének, erejének és szervezettségének növekedésével, erősödésével jár együtt.

A fejlett tőkésországokban a kollektív szerződések megkötéséért vívott harc és a megkötés után a betartás ellenőrzése is a munkásrészvétel egyik formája. Az olasz szakszervezetek álláspontja szerint például a kollektív szerződéskötés körüli harcot is fel lehet használni arra, hogy a dolgozók érdekei nagyobb mértékben érvényesüljenek a társadalom életében és fejlődésében. A kollektív szerződésekkel kapcsolatban az utóbbi években a tőkésországokban két tendencia vált érzékelhetővé. Egyes országokban, ahol központilag kötik a kollektív szerződéseket, arra törekszenek, hogy ezt a szerződéskötést a vállalatra ruházzák. Más országokban, ahol vállalati szinten kötik a kollektív szerződéseket, nemzeti iparági szintre akarják emelni.

A munkásképviseleti szervek a beleszólás jogát igyekeznek kiterjeszteni – a munkabéreken és munkakörülményeken kívül – mindenekelőtt a munka termelékenységének növekedésével, a technika fejlesztésével kapcsolatos problémákra. A technika fejlődését, a munka termelékenységének növekedését általában mind a munkások, mind a tőkések képviselői helyeslik, de a gyakorlati megvalósításban és a káros hatások kiküszöbölésében éles ellentmondások vannak. A munka termelékenységét úgy kell növelni – hangsúlyozzák a tőkésországokban működő szakszervezetek –, hogy az egyúttal javítsa a munkakörülménye-

ket, emelje a bérek és a munkahelyi légkör színvonalát és a munkásoknak biztosítékuk legyen arra, hogy a munkaszervezés, a technika fejlesztése ne vezessen munkanélküliséghez vagy a munka intenzitásának embertelen felfokozásához.

A fejlett tőkésországokban, de a fejlődő országokban is a szakszervezetek és a részvétel különböző formáiként létrejött szervek, az üzemi tanácsok közötti együttműködés nem zavar-talan. A szervezettség alacsony, a szervezett és szervezetlen munkások érdekei különböznek egymástól számos országban. Egyes országokban több szakszervezet harcol egymással és egészségtelen vetélkedés folyik nemzetközi szinten is a különböző szakszervezetek között. Az üzemi tanácsok vagy az ehhez hasonló szervek működésének – pozitív hatásai mellett – negatívumai is vannak. Sokan vitatják azt, hogy helyes-e ez a forma, amely szerint külön szervek léteznek a szakszervezetek mellett a munkásrészvétel intézményeiként. Általában a szakszervezet-nek komoly gondot okoz az üzemi tanácsokhoz való viszonya. Egyes országok elutasítják az üzemi tanácsokat mint formát, természetesen különböző okok miatt: a szakszervezetek féltik hatáskörüket, a munkáltatók soknak tartják a beleszólást, a munkások pedig attól tartanak, hogy a munkástanácsok tagjai „elárulják” a munkásokat.

Az bizonyos, hogy *a felügyelő bizottságokban és az igazgató-ságokban való munkásrészvétel egyedül, önmagában nem garan-cia a vállalati demokráciára*. A legtöbb tőkés azonban még ezt is túlságosan soknak tartja. Az osztálytudatos munkások, a for-radalmi munkáspártok és szakszervezetek igénye természetesen az országos méretekben megvalósuló részvétel a döntések-ben. A fejlett tőkésországok szakszervezeti képviselői sokrétű-en indokolják ennek szükségességét, elsősorban a környezet-védelem, a közszolgáltatások, a közérdekű beruházások, a fog-lalkoztatottság stb. feladatainak megoldása szempontjából. A fejlődő országok többségében az országos szintű részvétel ki-sebb vagy nagyobb mértékben megvalósul – elsősorban az im-

perializmus elleni harc következményeként. A fejlett tőkésországokban ez ma még csak követelés.

A dolgozók részvételének megvalósulása a döntésekben az eddigieken kívül legalább két feltétel megvalósítását követeli. Az egyik az információ problémája, a másik pedig a műveltségi színvonal emelése. Ezen belül különösen a felülről lefelé történő információ a fontosabb. A tőkés viszonyok között ennek megvalósulása lehetetlen, mert a tőkések szinte minden kérdést vállalati titokként kezelnek, félve attól, hogy az információ kiszivárgása kárt okozhat nekik. Véleményük szerint ha kiszivárog például az az információ, hogy a piaci helyzet a termékek áremelkedését teszi lehetővé, akkor ezt követni fogja a munkások bérkövetelése. A baj azonban az – mondják –, hogy a piaci helyzet rosszabbodása esetén, tehát ha az árak csökkennek, nem lehet csökkenteni a béreket is. A tőkések azzal is érvelnek, hogy a dolgozókat nem érdekli a vállalat helyzete, nem igényelnek erről információt. Franciaországban – a CGT (Általános Munkásszövetség) tapasztalatai szerint – gyakori az olyan tőkés információ, amely elriasztja a munkástanácsok tagjait. A tőkés annyiszor hazudja, hogy rossz a vállalat piaci helyzete, hogy ha az véletlenül tényleg igaz, a dolgozók már nem hiszik el. Vannak olyan országok, pl. Belgium, ahol évente átlagosan 80 órát fordítanak a vállalatok szóbeli információra. Az információ alulról felfelé történő áramlásáról a tőkésországokban szinte nem is beszélhetünk. Látható tehát, hogy a tőkésországokban valóságos munkásrészvételtől – olyan értelemben, hogy a dolgozók akarata ténylegesen érvényesüljön – aligha beszélhetünk.

A műveltségi színvonal emelését a munkaadók a demokrácia feltételének tekintik. Ezzel szemben a műveltségi színvonal emelésének éppen a demokrácia érvényesülése a feltétele. Bármilyen formában és bármilyen tőkésországban valósuljon is meg a dolgozók részvétele a döntésekben, ez mindenképpen segíti a dolgozók vagy legalább egy részük ismereteinek bővülését.

A fejlett tőkésországokban általában három modell alakult ki, amelyben a munkásbeleszólás kisebb vagy nagyobb mértékben megvalósul. E modellek azonban az egyes országok sajátos körülményeinek megfelelően eltérően, vagy az azonosságok és különbségek keveredésével valósulnak meg.

A Német Szövetségi Köztársaság modellje

A Német Szövetségi Köztársaságban a dolgozók részvételének formája az üzemi alkotmány törvényében rögzített ún. beleszólási jog (Mitbestimmung). Ez a beleszólási jog részben az *üzemi tanácsokon* keresztül valósul meg. Az üzemi tanács képviseli a dolgozókat, tagjait 3 évre titkos szavazással választják a munkások és alkalmazottak. Létszáma a dolgozók létszámától függ, átlagosan 100–200 munkás választ egy üzemi tanácstagot. Az üzemi tanács mint a dolgozók, a munkavállalók képviseleti szerve, együttműködik a munkaadók képviselőivel, amelyből „az érdekelt felek számára sajátos kötelezettség következik, nevezetesen a szociális béke kötelezettsége”. Az üzemi tanács, mint a munkások képviseleti szerve, különböző – elsősorban a munkaviszonyra, munkakörülményekre vonatkozó – kérdésekben megállapodásokat köthet a tőkésekkel. A szakszervezetek és a munkáltatók által kötött kollektív szerződéseknek elsőbbsége van. A kollektív szerződés által meghatározott témákban a munkáltató és az üzemi tanács nem köthet új szerződést. Az üzemi tanácsok beleszólási joga – elméletileg – a következő kérdésekben érvényesül: a napi munkaidő kezdete és befejezése, a szabadságtervek elkészítése, a szakmai továbbképzés és az üzemi jóléti intézmények igazgatása. A tanács vétőjogot élvez az üzemi

rend szabályozásánál, az akkord- és órabérek megállapításánál, új bérezési eljárások bevezetésénél. Beleszólhat a dolgozók felvételébe és elbocsátásába, az üzemben belüli áthelyezésekbe, átcsoportosításokba.

A tőkés vállalatok – amennyiben ezek részvénytársaságok – felügyeleti szerve a *felügyelő bizottság*. Ebben (pillanatnyilag a szénbányászatban és a vas- és acéliparban) fele-fele arányban vesznek részt a tőkések és a dolgozók képviselői. Ezekben az ágazatokban – miután a felügyelő bizottságban egyenlő arányú a képviselő – semleges elnök van, aki vitás kérdésekben dönt. A felügyelő bizottságoknak legalább 11 tagja van. A munkaadók és a munkavállalók 5–5 tagot választanak. A tizenegyedik tag személyére mindkét részről jelölhetnek olyan egyént, aki bizalmukat élvezi, de az nem tartozhat sem a szakszervezethez, sem a munkaadói szövetséghez, és nem lehetnek egyéni anyagi érdekei a vállalatnál, tehát „semlegesnek kell lennie”.

A részvényesek a társaság közgyűlésén választják meg a felügyelő bizottság képviselőit és megerősítik a munkavállalói képviselőket. Ez a megerősítés azonban csupán formális eljárás, mivel a közgyűlés köteles elfogadni az üzemi tanács, illetve a szakszervezet javaslatait. A szakszervezeteknek döntő befolyásuk van a munkavállalók képviselőinek megválasztásában, mert – az üzemi tanáccsal történt előzetes megbeszélés után – közvetlenül a szakszervezet nevezi ki a felügyelő bizottság két tagját. A felügyelő bizottság két további tagját, egy munkást és egy alkalmazottat a munkás és az alkalmazott üzemi tanács (minden vállalatnál külön üzemi tanácsuk van a munkásoknak és az alkalmazottaknak) választja titkos úton, de elfogadásához szükség van a szakszervezet hozzájárulására is. Az alkalmatlan jelölteket a szakszervezet elutasíthatja. A munkavállalókhöz tartozó ötödik felügyelő bizottsági tagot ugyancsak a szakszervezet javasolja elfogadásra a közgyűlésnek, az üzemi tanáccsal folytatott előzetes megbeszélés és egyetértés után. Általános elv, hogy a felügyelő bizottságok munkavállaló tagjai nem kerül-

hetnek ki az adott vállalat dolgozói közül, mert az tekintélyük rovására menne, hanem csak más vállalatok vagy a szakszervezeti apparátus tagjai lehetnek. A részvényesek és a munkások képviselőinek a tizenegyedik tag személyében is meg kell egyezniük, akit a felügyelő bizottság választ meg többségi szavazás útján, de mindkét csoportból legalább 3–3 szavazatot kell kapnia. A közgyűlésnek joga van a felügyelő tanács által választott „semleges” tizenegyedik személyt fontos okok fennforgása esetén visszautasítani. A törvény szerint, amíg a részvényesek által beküldött felügyelő bizottsági tag vagy tagok leváltásához elegendő a felügyelő bizottság egyszerű szótöbbséggel hozott határozata, addig a munkavállalók képviselőinek leváltásához a munkavállalói tagok többségi szavazata szükséges. Ezzel a szakszervezetek meg tudják akadályozni, hogy a részvényesek (a tőkések) egy munkavállalói képviselő meggyőzésével levált hassanak munkavállalói képviselőket.

Azoknak a vállalatoknak a felügyelő bizottsága tehát, amelyekre a „*kvalifikált*” *beleszólásjog-törvény* vonatkozik, a munkavállalók és a munkáltatók paritásos képviseletéből áll. Véleményeltérés esetén a tizenegyedik tag szavazata dönt. A demokratikus „játékszabályok” kifinomult módszerei sem változtatnak azon, hogy a döntések az adott erőviszonyokon múlnak. A felügyelő bizottságokban szinte sohasem került arra sor, hogy a „semleges” személynek kellett volna döntenie, mert mindig megegyeztek. A felügyelő bizottság nevezi ki és hívja vissza az igazgatóságot, ellenőrzési feladatának gyakorlásában ezért fontos szerepe van. A Német Szövetségi Köztársaságban a munkások jelenleg azért harcolnak, hogy az ipar többi területein is olyan részvételt biztosítsanak, mint a bányászatban és a vas-és acéliparban. E harc során elkészült egy törvénytervezet, ezt azonban ma még vitatják a tőkések képviselői, a kormánykoalícióban részt vevő Szabad Demokrata Párt is, mert nem akarják kiterjeszteni a többi iparágra is az ún. „*kvalifikált beleszólási jogot*”. Jelenleg ugyanis az ipar többi területén a vállalatok fel-

ügyelő bizottságaiban a munkavállalók képviselői csak a tagok egyharmadát alkothatják. Ez az ún. *nem kvalifikált beleszólási jog*.

Külön problémát okoz *a szakszervezetek és az üzemi tanácsok kapcsolata*, amelyről ugyan azt állapítják meg, hogy „a szakszervezetek és az üzemi tanácsok különböző intézmények, de szorosan együttműködnek a dolgozók érdekében. A szakszervezetek az üzem szervezetén belül a kezdeményező, ellenőrző és támogató funkciók összességét gyakorolják”, ehhez biztosítják számukra az üzembe való belépés jogát, az üzemi tanácsok ülésein való részvétel jogával együtt. Ennek ellenére nem világos sem a feladatok elhatárolása, sem a szakszervezet irányító szerepe az üzemi tanácsokban. Bár a szakszervezeti szervezettség eléggé kismértékű, csak 30%, mégis általában el tudják érni, hogy az üzemi tanácsba a dolgozók szakszervezeti tagokat vagy funkcionáriusokat válasszanak meg. A szakszervezetek sok kérdésben ennek ellenére sem tudják irányítani az üzemi tanácsokat.

A Német Szövetségi Köztársaság „Mitbestimmung” rendszerének értékelésében természetesen nincs egységes vélemény. A tőkés a leghatározottabban ellenzik, kiterjesztésének megakadályozására minden eszközt igénybe vesznek. Ennek szemléltetésére érdemes egy példát megemlíteni.

A Német Szövetségi Köztársaság tőkés küldötte az oslói konferencián elmondotta – és komolyan is gondolta –, hogy az ő vállalatánál a 35 függetlenített szakszervezeti funkcionáriusnak és üzemi tanácstagnak nincs más dolga, mint a munkások érdekeinek védelme, míg a részvényesek érdekeit egyetlen függetlenített ember sem védi. Szerinte a szakszervezetek hatalma sokkal nagyobb mint gondolnák, mert például az szervezhet sztrájkot, de a részvényesek nem sztrájkolhatnak. Az igazgatóság tagjai félnek a szakszervezettől, mert tőlük is függ, hogy legközelebb a felügyelő bizottság megválasztja-e őket. Végso soron a szakszervezet náluk a hatalomra tör. Erre a választ Vetter, a DGB (Német Szakszervezeti Szövetség) elnöke adta

meg, aki szerint: „Nem tekinthetjük többé ostoba szóbeszédnek a szakszervezetek ellen jelenleg folyó lejáratási kampányt. Mert itt a »fogják meg a tolvajt« módszere szerint járnak el és a társadalmi erőviszonyok eltolódását készítik elő – jobbfelé. Olyan helyzetben, amikor egyre komolyabban vitatják a munkavállalók központi, alkotmányjogi pozícióját, a közvéleményt társadalmunk állítólagos balratolódásának veszélyéről akarják meggyőzni. Olyan helyzetben, amikor a szakszervezeteknek harcolniuk kell a munkavállalók reáljövedelme színvonalának megtartásáért, míg a szinte teljes termelékenységi nyereség a vállalkozók hasznát képezi, a szakszervezeti túlerőről beszélnek. Olyan korszakban, amikor a koncentrációs folyamat a gazdasági hatalmi pozíciók állandó erősödéséhez vezet, amikor nagyobb szükség van a beleszólási jogra mint ezen hatalmi pozíciók korrektúrájára, mint bármikor, a szakszervezeti állam veszélyét idézik fel.”³⁵

Számos reformista vezetésű szakszervezet szerint a nyugat-német modell a legjobb rendszer, amit meg kell valósítani. De vannak olyan szakszervezeti vezetők is – elsősorban az Egyesült Államokban –, akik ezt is túl soknak tartják. Megítélésem szerint egyrészt nem szabad lebecsülni a munkásosztály harcának azt az eredményét, ami – végső soron – a beleszólás bizonyos mértékéhez vezetett, és azt a harcot sem, amely napjainkban folyik a „kvalifikált” beleszólási jog kiterjesztéséért. Ezt a harcot a Német Kommunista Párt is támogatja. Ugyanakkor a mai beleszólási jog alapján az osztály-együttműködés rendszere és formája, amelynek feltétele a szociális béke biztosítása a munkások és a tőkések között. Az eddigi tapasztalatok azt bizonyítják, hogy ez nagyjában-egészében mindmáig sikerült is. Ez pedig elsősorban a tőkéseknek hasznos. Ezért állítják sokan, hogy a beleszólási jog kivívása amennyire eredménye, annyira szé-

³⁵ *Heinz O. Vetter: A szakszervezetek időszerű feladatai a társadalmi haladás érdekében. Frauen und Arbeit, 1974. 5–6. sz.*

gyene is a szakszervezeti mozgalomnak. Másrészt tudnunk kell, hogy a felügyelő bizottságokban és az üzemi tanácsokban működő munkásképviselek eléggé elszakadnak az őket megválasztó dolgozóktól, mert nincs lehetőségük beszámolásra. A tőkések azzal az indokkal, hogy a vállalati gazdálkodás titkait nem lehet széles körben terjeszteni, mert ez komoly kárt okozna a konkurenciaharcban, megtiltják az információnyújtást. Így a munkások nem ismerhetik a tanácstagok munkáját. Ez a modell tehát hangsúlyozottan abból indul ki és azt feltételezi, hogy a vállalati döntésekben való részvétel nem változtatja meg a termelés és a társadalom kapitalista rendszerét. Más tőkésországok forradalmi vezetésű szakszervezetei – elsősorban a francia CGT és az olasz CGIL (Általános Olasz Munkásszövetség) – élesen bírálják és nem értenek egyet ezzel a felfogással, mert ez szerintük olyan illúziót kelt, mintha tőkés viszonyok között egyáltalán szó lehetne a munkások tényleges beleszólásáról. Nem értenek egyet vele más, az utóbbi években balra tolódott reformista (pl. a belga FGTB – Általános Belga Munkásszövetség) vagy keresztényszocialista (például a francia CFDT – Francia Demokratikus Munkásszövetség) eredetű szakszervezetek sem, amelyek antikapitalista álláspontra jutottak és a vezetésben való részvétel helyett a munkás-önigazgatást követelik. A fejlődő országok nagy része is élesen szemben áll ezzel a felfogással. Elegendő itt csak egy példára utalni: Sri Lanka szakszervezeti képviselője kifejtette, hogy nem lehet végső megoldás az üzemi tanácsok tőkések által befolyásolt működése, a szakszervezetek nagy gyanakvással nézik ennek az együttműködésnek elvi alapjait, mert a végső cél a tulajdonviszonyok megváltoztatása. A nyugatnémet modellt a skandináv országok és néhány más nyugat-európai ország reformista szakszervezetei viszont példának tekintik a dolgozók vezetésbe való beleszólásának megvalósítására.

A fejlett tőkésországok nagy részében *a munkásrészvétel eszközének egyedül és kizárólag a kollektív szerződéseket tekintik, és tagadják a vezetésbe való beleszólás minden más formáját*. Ennek jellemző példája az Egyesült Államok, amelynek egyik tőkés képviselője, P. F. Shaw, a Manhattan Bank alelnöke kifejtette, hogy az Egyesült Államokban a munkások nem igénylik a döntésekben való részvételt, meg vannak elégedve a kollektív szerződésekben biztosított jogaikkal. A tőkések pedig nem is mennének bele abba, hogy a munkások részt vegyenek a döntésekben, mert ez a döntések lassításához vezetne, amelyet a tőkés vállalatok a konkurrenciaharcban nem tűrhetnek el. Ezt az álláspontot vallja az Egyesült Államok szakszervezete, az AFL-CIO (Amerikai Munkásszövetség-Ipari Szervezetek Kongresszusa) is.

Angliában is a kollektív szerződés a munkásbeleszólás fő eszköze. Az angol szakszervezetek álláspontja szerint nincs szükség semmiféle állami törvényre, az állam legyen „semleges” a munkáltatók és a munkavállalók közötti ütközésekben. Ezzel a tőkésállam „objektív”, „pártatlan”, osztályok felett álló jellegét vallják magukénak. Hasonló álláspontot vall a Kanadai Szakszervezet is. Angliában általában az az álláspont, hogy mivel a részvényesek kockáztatják saját tőkéjüket, ezért az igazgatók tanácsának legfőbb feladata a részvényesek érdekeinek megvalósítása. Ez a szemlélet ölt testet az angol vállalati törvényben, amely kimondja a vezetési felelősség egyetemes koncepcióját. Ez a koncepció igyekszik megtartani az angol klaszszikus vállalati szervezetet, miközben – formálisan – hangsúlyozza a munkások és alkalmazottak bevonásának szükségességét a vállalati érdek szélesebb közösségébe.

Vannak eltérő álláspontok is, amelyek kétségeket támasztanak a hagyományos szervezeti formák hatékonyságával szemben. Ezek a vezetés organikus formájának hatékonyságát

hangsúlyozzák, s támogatják az irányítás és a részvétel új mód-szereit. Ennek az álláspontnak a lényege az a feltevés, hogy ha a problémák megoldásában való részvétel műhelyszinten reális, akkor a munkások bevonása a döntésekbe anyagilag elősegít-heti a vállalat céljainak elérését, és biztosítani tudja, hogy vala-mennyi alkalmazottjának viszonya saját vállalatához lényegesen javuljon.

Általában a munkabérekkel kapcsolatos tárgyalási folyamat az, amely legközvetlenebbül érinti az alkalmazottakat. Ezért szá-mos szakszervezeti vezető (különböző okokból) azt vallja, hogy a bértárgyalási folyamatok vállalati szinten a vezetésben való részvétel jelentékeny mértékét követelik meg. Mivel azonban ez intézményes összeütközési forma, nehéz lenne azt mondani, hogy jelentősen hozzájárulna a munkásélet minőségi javulá-sához.

Kevés angol vállalatvezető hisz abban, hogy törvényes úton rendelkezni lehetne a dolgozók részvételéről. Az angol ipar komplexitása, története, hagyományai és a széles körben elter-jedt részvényesi természete az angol vállalatvezetőknek azt a nézőpontját látszik erősíteni, mely szerint az állami beavatko-zás ezen a területen valószínűleg visszafejlődést idézne elő. En-nek ellenére volt olyan vállalat, amelynek vezetősége – elsősor-ban a vállalati érdekek elősegítése érdekében – megkísérelte a dolgozók bevonását.

A szakszervezetek látják és hangsúlyozzák is, hogy a jelentő-sebb mértékű vállalati demokrácia megvalósulása az lenne, ha biztosítanák a munkahelyi kollektíva fokozottabb ellenőrzését saját munkaköri helyzete felett. Ennek biztosításához arra van szükség, hogy a vállalati demokrácia formáit a munkások saját munkahelyükön hatékonnak lássák. A vállalati demokrácia kiterjesztését érintő bármilyen politikának minden szinten ér-vényre kellene jutnia, a termelés helyszínétől az igazgatói szo-báig és befolyást kellene gyakorolnia a nemzetgazdasági terve-zés folyamatára, sőt olyan döntésekre is, amelyek az üzembe-

zárásokkal, a felesleges létszámmal, az egyesülésekkel, és a nagyobb áthelyezésekkel kapcsolatosak. A brit szakszervezet, a TUC (Szakszervezeti Kongresszus) azzal utasítja el a vezetésbe való beleszólás nyugatnémet modelljét, hogy a munkások képviselői nem vállalhatnak közös felelősséget a tőkészekkel együtt hozott közös döntésekért, s ehelyett az államosítást és az ellenőrzést követelik.

A dolgozók beleszólása saját helyzetük alakulásába csak úgy fejlődhet Angliában, ha a szakszervezeti szervezetet erősítik és a kollektív szerződés tárgyalásában részt vevők számát kibővítik. De a gazdasági életnek még olyan hatalmas ágazatai vannak – különösen a szolgáltatásban és a fehérgalléros munkakörökben –, ahol még a legegyszerűbb jogok sincsenek meg ahhoz, hogy független szakszervezetekbe szerveződjenek és kollektív módon tárgyaljanak. A demokrácia széles körű megjavításához a legelső előfeltétel ennek következtében a jóhiszemű szakszervezeti szervezet és a kollektív tárgyaláshoz való jog kiterjesztése a gazdasági élet minden ágazatára és vállalatára. A kollektív szerződések tárgyalási folyamatát ki kell terjeszteni oly módon, hogy a tárgyalások területébe bekapcsolják azokat a kérdéseket is, amelyek jelenleg a kollektív szerződések keretén kívül esnek.

Franciaország és Olaszország modellje

E két országban a forradalmi szakszervezetek, a CGT és a CGIL álláspontja szerint részvételtől csak akkor lehet beszélni, ha vállalati szinten munkásellenőrzés valósul meg és a dolgozók nemzetgazdasági szinten is részt vehetnek a döntésekben. Ehhez viszont a hatalom jellegét kell megváltoztatni.

Olaszországban a részvétel legelterjedtebb formája az, amelyet vállalati szinten a dolgozókat képviselő üzemi szerveken keresztül valósítanak meg. Ez utóbbiak feladata, hogy meghatározott területeken, különösen a szociális és a munkaviszo-

nyok területén részt vegyenek a vállalati döntésekben. A dolgozók és szakszervezeti szerveik helyzete az egyes vállalatoknál teljesen különböző. A munkáltató döntéseit a kollektív szerződések feltételekhez köthetik, ha a dolgozók harcukkal erősebb nyomást gyakorolnak, felhasználva a kollektív önvédelem eszközeit, beleértve a sztrájkot is. A dolgozóknak a vállalati vezetésben való részvétele Olaszországban különleges problémákat jelent, mert a gazdasági élet nagyobb beruházási és munkaerő-felhasználási nehézségekbe ütközik, mint más európai országokban. A dolgozók részvétele a döntésekben Olaszországban is olyan követelmény, amely ha megvalósul, eszköze lehet a fejlődés strukturális, politikai, gazdasági és szociális akadályai leküzdésének. Ezzel kapcsolatos az a lényeges kísérlet, amely a kollektív szerződésekben és a dolgozók küldötteinek intézményében jut kifejezésre és a vállalati döntésekben való részvételre irányul.

Olaszországban jelenleg a vállalatoknál érvényben levő, törvényes szabályozás nem tartalmazza a dolgozók részvételét a vállalat igazgatásában. Az alkotmány 46. cikkelyében tervbe vett program, amely a dolgozóknak a vállalat vezetésében való együttműködése módozatait és korlátait irányozza elő, csak a fasizmus uralomra jutása előtti korszakban végrehajtott néhány kísérletben és a második világháború végén rövid ideig valósult meg. Ezeket később törvényesen nem ismerték el és nem is terjedtek el. Ennek következtében a dolgozók részvétele a döntésekben csak az önálló szakszervezeti szervezetek harca révén nyert kifejezést, a vállalaton belül a vállalati bizottságok, a vállalati tanácsok, a vállalati szakszervezeti küldöttségek formájában. Az olasz alkotmány 46. cikkelye rögzíti ugyan, hogy a munka gazdasági és szociális felemelkedésére tekintettel és a termelés következményeivel összhangban a köztársaság elismeri a dolgozók jogát a vállalatok vezetéséhez, a valóságban azonban ez nem érvényesül. A háború utáni első évektől kezdve a közelmúltig, ennek szerve a „belső bizottság” volt, amelyet a

vállalat dolgozói választottak. Célja a „normális kapcsolatok fenntartása a dolgozók és a vállalat igazgatósága között, a termelő tevékenység szabályos működése érdekében, az együttműködés és kölcsönös megértés szellemében”. Ennek a szervnek informálási, tanácskozási és javaslattevési joga van bizonyos tárgykörökben, amelyek közvetlenül érdeklik a dolgozókat. Ma azonban Olaszországban már csak kevés ilyen szerv működik. E belső bizottságok elhalása azonban nem gyengítette a dolgozók befolyását a vállalati döntésekre. Éppen ellenkezőleg, a dolgozók befolyása jelentősen megerősödött, bár ez nem a vállalati vezetőkkel való együttműködés formájában nyilvánul meg, hanem a kollektív szerződések megkötésére irányuló tárgyalás mechanizmusain keresztül.

Az új szervek, amelyek tért hódítottak az utóbbi évek folyamán, az első fázisban szakszervezeti szekciók, vagy „vállalati szakszervezeti képviselők” formájában működnek. Megalakításukat az 1970. május 20-i 300. sz. törvény (amely „a dolgozók jogainak alapszabálya” néven ismert Olaszországban) írta elő minden egyes termelő egységre, továbbá azt a kötelezettséget is, hogy ezeket a munkáltatónak el kell ismernie. A törvény elfogadása az olasz dolgozók erőteljes harcainak (1969, „forró őszi”) és egységtörekvéseik előrehaladásának eredménye. Újabban ezek a szervek gyakran a „vállalati tanácsok” vagy „küldöttök tanácsa” formát vették fel. Ezek olyan intézmények, amelyeket mindeddig átfogóan nem szabályoztak és általában olyan dolgozókból tevődnek össze, akiket munkatársaik vagy a dolgozók különböző csoportjai választottak meg műhelyenként, irodánként. A szakszervezeti szervezetek ezeket úgy tekintik, mint saját alapszervezetüket a munkahelyen.

A részvétel legfőbb és mintegy kizárólagos meghatalmazott képviselői szervét a szakszervezetek alkotják. Ez azért is jelentős, mert az olasz szakszervezetek tevékenysége az ún. *globális stratégiára* irányul. Ez a törekvés az alkalmazásban álló dolgozók követeléseit egységesíteni akarja a munkanélküliek igényei-

vel. A legújabb kollektív tárgyalások egyik legfontosabb vonása az a szakszervezeti cél, hogy egyrészt a meghatározott időszakra vonatkozó bérezésről tárgyaljon, másrészt kiküszöbölje, vagy legalábbis csökkentse a dolgozó függőségi állapotát, amely a termelési folyamatból és a munkáltatói szervezet által hozott döntéseikből ered. A munka időtartama, a heti 40 órán felüli munkavégzés, a heti munkaórák elosztása, a munka intenzitása terén a kollektív szerződések egyre jobban korlátozzák a munkáltatók jogkörét. Számos vállalati egyezmény korlátozza a munkáltatót a munka ütemezése vagy a terhelés tekintetében, vagy megköveteli a munkaidőnek szünetekkel való megszakítását.

A kollektív szerződések egyre jobban növelték a szakszervezet közbelépési lehetőségét a munkakörnyezet területén is. Az egészségügyre és a biztonságra vonatkozó szabályoknak büntető jogszabályokkal szankcionált tiszteletben tartásán kívül a kollektív szerződések a munkaadó számára a munkatevékenység, a foglalkoztatás terén más korlátokat és kötelezettségeket is előírnak. Így például a munka nem megengedett, ha a gőzök, porok, ártalmas mérgező vagy veszélyes anyagok koncentrációja meghaladja a megállapított határokat. A dolgozók képviselői részt vesznek e határok ellenőrzésében. A kollektív szerződések gyakran előírják, hogy a dolgozók képviselői tegyenek javaslatokat, segítsék elő a munkavédelmi intézkedéseket és bizonyos esetekben tárgyaljanak róluk a környezeti feltételek megjavítása érdekében. Számos szerződészerű rendszabály a foglalkoztatás védelmére irányul. E rendelkezések között szerepelnek például a következők:

- előzetes közlések vagy tanácskozások az olyan műszaki és szervezési újítások bevezetéséről, amelyek ronthatják a munka és a foglalkoztatás feltételeit;

- a jelentős átszervezések vagy új munkaszervezési folyamatok során ne hajtsanak végre kollektív elbocsátásokat és ne csökkentsék a létszámot;

– azokon a vidékeken hajtsanak végre új beruházásokat, ahol munkaerő-felesleg van, különösen Olaszország déli részén.

Az ipari vállalatok minden egyes központja, létesítménye, leányvállalata és önálló irodája számára, ahol a dolgozók létszáma 40 főnél több, vállalati bizottságokat alakítanak, amely a dolgozókat képviseli minden szintű vállalati vezetéssel szemben. Ha a vállalati egységekben a dolgozók létszáma 5 főnél több, de 40 főt meg nem haladó, az említett vállalati bizottsághoz hasonló feladatokkal egy vállalati küldöttet bízhatnak meg. A vállalati bizottság és a vállalati küldött alapvető feladata abban áll, hogy hozzájáruljon a normális kapcsolatok fenntartásához a dolgozók és a vállalat vezetése között, a szabályszerű termelői tevékenység érdekében. A dolgozók képviselőjének gyakorlása során a vállalati bizottság feladata, hogy

- közbelépjen a vezetésnél a törvényes szociális, egészségügyi és munkabizottsági rendelkezések tiszteletben tartásáért;

- közbelépjen a vezetésnél a munkaszerződések és szakszervezeti egyezmények alkalmazásáért, megkísérelve első fokon a kollektív és egyéni nézeteltérések rendezését;

- megvizsgálja a vállalati vezetés által elkészített belső szabályozási terveket, valamint a szabadságokat és az órabeosztásokat illető problémákat;

- javaslatokat szerkesszen a munkamódszerek és a vállalati szolgáltatások javítására (étkező, raktárak, öltözők stb.);

- szabályozza a szociális jellegű belső intézmények (segítségnyújtás, kultúra, szabad idő stb.) működését, ellenőrizzék ezeket és a szabályozások megtartására kényszerítse a munkaadókat. Ezek és a már említett kollektív szerződésekben felsorolt egyéb funkciók megvalósulása Olaszországban a vállalati vezetéssel való szakszervezeti együttműködést jelenti, de nem a vállalat vezetésében való részvételt, amely továbbra is a főnök és a vállalat igazgatóságának kezében marad. A vállalati bizottságok tehát jogi szempontból a munkavállalók kollektív érdekeit védő szervek a vállalatban belül.

Az olasz szakszervezeti mozgalom jelenleg a vállalatokra érvényes kollektív szerződés szerinti tevékenység és az egész nemzetgazdaság fejlődésére vonatkozó kérdések közötti kapcsolat megoldására törekszik, abból kiindulva, hogy itt nem két, hanem egyetlen problémáról van szó. Arról, hogy a dolgozók részvételét a vállalati vezetésben össze kell kapcsolni a társadalom strukturális megváltoztatásával.

Az utóbbi években a kollektív szerződések hagyományos elemei (bérek és szabályozások) közé beillesztettek egy megállapodást, a vállalat alapvető döntéseire vonatkozóan: a termelési választék, a beruházások, a berendezések elhelyezése, a foglalkoztatás állománya és szintje, a munka megszervezése, az esetleges átszervezések határidői és célkitűzései kérdéseiről. E kérdésekkel kapcsolatban a szakszervezet kialakítja saját lehetőségeit a vállalatvezetés döntéseinél, ügyelve arra, hogy ne kötelezze el magát bármiféle együttes felelősségre a szervezés és a vezetés területén. Ez tehát egyenlő a vállalati vezetés autonómiájának elismerésével, és így marad a konfliktushelyzet, amelyet főleg a tárgyalások eszközével oldanak meg.

A hagyományos vállalati munkásérdekvédelmi és a gazdaságpolitika nagy témáival kapcsolatos tevékenység összeforrasztásának a szakszervezet stratégiája szerint már a szerződéskötési tárgyalások során kellene megvalósulnia. Ez – a hagyományos bérkövetelések elsődlegességének elismerése mellett – a vállalati munkaszervezés szakszervezeti ellenőrzésére (főleg a foglalkoztatási szint megtartása érdekében), az üzemszervezésre (környezet, munkaütem, időbeosztás, túlórák, minősítések, munkaterhek, állomány stb.) és olyan beruházások ellenőrzésére irányul, amelyeket a nagy magán- és közületi vállalatoknak főleg Olaszország déli részén kellene megvalósítaniuk abból a célból, hogy ott új munkaalkalmat teremtsenek és a gazdasági elmaradottságot megszüntessék.

Az olasz szakszervezetek elutasítják a nyugatnémet modellt, valamint elvi alapon a tőkésekkel való együttműködést. Egy

pillanatira sem tévesztik szem elöl a célt, a dolgozók érdekében való tényleges beleszólást, annak eszközeként kezelik a vállalati demokrácia kiterjesztéséért folyó harcot.

Franciaországban a munkások részvételének intézményes keretei főleg a problémák vizsgálatára és az egyéni jogokra vonatkoznak, nagy önállóságot engedve át a vállalatok vezetőségeinek a gazdasági és kiegészítő szociális előnyök meghatározására; a személyzeti politikára és a munka műszaki megszervezésére.

Bizonyos részvételi formák támogatása a forradalmi szakszervezet részéről attól az elvi magatartástól függ, amihez az osztálytudatos munkások tartják magukat. E tekintetben az utóbbi évek során beállott fejlődés különösen érdekesnek látszik. Ennek az időszaknak a vizsgálata három alapvető megállapításra vezet:

- az országos szinten megkötött kollektív szerződések olyan irányban fejlődnek, hogy növekvő helyet foglaljanak el a foglalkoztatási és munkaproblémák megoldásának meghatározásában és a munkavállalók jogainak rögzítésében;

- a partnerek magatartása a munkavállalókat képviselő intézményekkel kapcsolatban a vállalaton belül átalakul;

- a munkások részesedése a vállalati eredményekben megnő, azzal egyidejűleg, hogy fejlődik a munkásrészvényesség.

Az állami szervek, a vállalati partnerek között a foglalkoztatás és a munka területein az 1960-as évek vége óta a felelősség és a hatáskörök bizonyos újrafelosztása fokozatosan megy végbe. A növekvő szerep, amelyet a vállalati szintű partnerek játszanak, néhány nagy, országos megegyezés megkötésében vált valóra, ezek közül egyesek szakmaközi szinten, mások tevékenységi áganként jöttek létre.

A munkaadók és a munkavállalók között 1973 óta tárgyalások követik egymást országos és szakmaközi szinteken, a megegyezés megkötése, a munkafeltételek megjavítása érdekében.

A vállalatnál a munkavállalókat képviselő intézmények szerepe két irányban fejlődött: növekedett azoknak a vállalatoknak a száma, ahol ezek az intézmények létrejöttek, és a rájuk ruházott hatáskör kiszélesedett. A statisztikai adatok is megerősítik azt, hogy a vállalatoknál a munkavállalókat képviselő intézmények száma emelkedett. Elsősorban az 1968-as májusi tömegsztrájk nyomán kivívott 1968. december 27-i törvény adott lehetőséget a szakszervezetnek a vállalatokon belüli működésre. Ezzel létrejöttek a CGT vállalati szakszervezeti szervei, megszervezték a szakszervezeti jog gyakorlását. A szervezetük által kijelölt szakszervezeti küldötteket speciális védelemben részesítik elbocsátás esetén és funkciójuk gyakorlására bizonyos számú fizetett munkaórát biztosítanak. Mindez a szakszervezet számára lehetőséget adott arra, hogy a munkavállalói érdekek kifejezésre juttatásának fő szerve legyen. A szakszervezet szabadabban fejlesztheti tevékenységét, a forradalmi szakszervezetekkel szembeni diszkrimináció csökkent a vállalati munkásképviseleti fórumok összetételében.

A törvény lehetővé tette, hogy olyan vállalatoknál is létrejöjjenek üzemi bizottságok, amelyeknél eddig nem voltak. A munkafeltételek javításáról szóló 1973. december 27-i törvény például azt írja elő, hogy a vállalati bizottságot kötelezően meg kell hallgatni a munkafeltételek javításának éves tervéről s ennek a tanácskozásnak a jegyzőkönyvét csatolni kell a vállalat főnöke által benyújtott minden pénzügyi támogatás, mindenemű jutalom, adóügyi vagy szociális kedvezmény elnyerésére irányuló kérelemhez. A munkafeltételek alakításában a vállalati bizottság támaszkodhat tevékenységének meghatározásában két speciális, hozzá kapcsolódó szervezetre: a *munkafeltételi bizottságra*, amelynek megalakítását minden 300 alkalmazottnál többet foglalkoztató vállalatnál az 1973. december 27-i törvény tette kötelezővé. A *higiéniai és biztonsági bizottságra*, amely 1947-ben létesült, de amelynek működését egy 1974. április elsejei határozat kiszélesítette, megerősítette hatáskörét

és biztosította tagjai számára az elbocsátás megakadályozására vonatkozó jogokat.

A kollektív szerződések éppúgy, mint több törvényszöveg, pontosan meghatározta és növelte az üzemi bizottságok hatáskörét. Különösen vonatkozik ez a foglalkoztatásra, a szakmai képzésre és a munkafeltételek alakulására. A bizottságot ugyanis kötelezően tájékoztatni kell, ha kollektív elbocsátást terveznek az elbocsátás elhatározását megelőzően. Ugyancsak fel kell szólítani arra is, hogy nyilvánítson véleményt a felmondás megalapozottságát és terjedelmét illetően és be kell vonni alkalmas megoldások keresésébe, hogy annak nagyságát csökkenteni lehessen. A szakmai-képzés tárgyában a bizottságnak meg kell tárgyalnia a munkáltató által elkészített éves képzési tervet. A szakmai képzési bizottságot informálni kell a tanulmányi szabadság lehetőségeiről, feltételeiről, valamint az elért eredményekről.

A legutóbb életbelépett törvények és rendeletek az üzemi bizottságra meglehetősen széles hatáskört ruháztak, amelyeket az közvetlenül vagy technikai bizottságok közvetítésével gyakorol. Így például véleményt mond a vállalat éves tervéről, azokról a rendszabályokról, amelyeket a vállalat vezetése be akar vezetni és érintik a munkakörülményeket is. Közre kell működnie a környezet, a munkakörülmények és a munkabiztonság megjavítására alkalmas rendszabályok megállapításában és kötelezően meg kell hallgatni a bizottságot minden jelentős technikai átalakítás előtt.

Franciaországban a munkáltatók és az állam olyan látszatot igyekeznek kelteni, mintha a dolgozók érdekeltek lennének a vállalati eredményekben. Egy 1959-ből származó fakultatíve alkalmazható rendelet arra irányul, hogy olyan mintákat alakítson ki, amelyek elősegítik a dolgozók társulását vagy érdekeltségét a vállalatnál. Ezek a minták a következők:

- érdekelttség a termelékenység növelésében;
- érdekelttség az eredményekben;

– részvétel a tőkében vagy egy önfinanszírozási műveletben;
A felsoroltakon kívül lehetséges számos más részvételi minta, amely a dolgozók tényleges társulását valósítja meg.

Az 1967. augusztus 17-i rendelet, amely az alkalmazottak részesedéséről szól, a következő elveken nyugszik: speciális részesedési tartalék képzése, melyet a vállalat adóügyi kedvezménye alapján számítanak, és vagy kifizetnek a dolgozóknak vagy vállalati részvényeket juttatnak nekik. Az ehhez hasonló részesedési módszer több formájával kísérleteztek. Ezek közül említésre érdemes az 1970. január 2-i törvény, amelynek elnevezése „Részvényesség az állami kezelésű Renault gyáraknál”, az 1973. január 4-i törvény: „Részvényesség az állami bankoknál és az állami biztosító vállalatoknál”, az 1973. december 27-i törvény és az 1974. április 21-i rendelet „Részvényesség a magánszektorokban”. Ezek a részesedési módszerek azon túl, hogy a tulajdonosi érzet látszatát ébresztik a dolgozóknak, arra irányulnak, hogy tompítsák a tőkések és a dolgozók közötti érdekellentéteket, jóllehet, a tőkének csak elenyésző részére vonatkoznak.

Mindent összevetve a Franciaországban hozott törvények és rendeletek hatása nem kielégítő. A fent ismertetett formák tartalommal való megtöltése csak a munkások harcának eredménye lehet. Nagy vívmány az, hogy a CGT is dolgozhat az üzemekben, mert ez lehetővé teszi, hogy növekedjen a dolgozók részvétele, befolyása mind a vállalati szintű, mind az országos kérdések eldöntésében.

A fejlődő országokban a munkásosztálynak a beleszólás jogáért folytatott harcában nagy nehézségekkel kell megbirkóznia. A fejlődő országok többségében megmaradtak az uralkodó osztályok különleges kiváltságai, amelyek azt eredményezik, hogy még ha elő is fordul a vezetők és a dolgozók közötti tanácskozás, ezek nem érintik az érdemi kérdéseket, még az elbocsátásokba sem szólhatnak bele, csak a munka megjavítására, a termelés emelésére vonatkozó kérdésekhez szólhatnak hozzá. A másik jelentős fogyatékoság, hogy a szakszervezetek nem fogják át az egész munkásságot, ahol pedig működnek, ott erejüket szétforgácsolja az, hogy nem egységesen szervezettek, hanem számos apró szakszervezet működik és így ezek nem ütőképesek, nem tudnak egységesen fellépni. Gyengíti a beleszólás érvényesülését az is, hogy a véleménynyilvánítás során a dolgozókat nem illeti meg a védelem, kiszolgáltatottságukat a munkanélküliség is fokozza és jelentős mértékben sújtja a dolgozókat az analfabetizmus is. Mindezek miatt a fejlődő országokban a beleszólást, a döntésekben való részvételt illetően még hosszú ideig jelentős lesz a lemaradás a fejlett tőkésországok mögött. Általában a volt gyarmati országokban olyan rendszer van érvényben, amely megfelel a volt gyarmattartó hatalom rendszerének. A volt angolszász gyarmatokon például az az angol elv van érvényben, amely szerint a kormánynak semmi köze ahhoz, hogy a dolgozók részt vesznek vagy nem vesznek részt a döntésekben. Ez a munkaadók és a munkavállalók dolga, a kormánynak csak akkor kell beavatkozni ebbe, ha valamilyen kérdést ők nem tudnak eldönteni. Ezzel a tőkésállam „objektív”, „pártatlan”, osztályok felett álló jellegét igyekeznek bizonyítani – nem sok sikerrel. A fejlődő országok szakszervezetei külön is hangsúlyozzák (pl. Indiában), hogy olyan körülmények

között, amikor óriási a munkanélküliség, a munkások legfőbb problémája nem az, hogy beleszóljanak a döntésekbe, hanem az, hogy megtartsák a munkahelyüket. A fejlődő országokban szinte általánossá vált, hogy nem elégednek meg a kollektív szerződések rendszerével, szükségesnek tartanak másfajta beleszólást is.

A fejlődő országokban megvalósuló beleszólás hallatlanul sokszínű. Országról országra kellene ismertetni, de erre e helyütt nincs módom. Ezért csak egyetlen példát említek. Tanzániában – megfogalmazásuk szerint – a szocializmust akarják megvalósítani. Gazdaságukban állami és magánszektor is van. A dolgozóknak joguk van saját sorsuk intézésére. Ezért és ezzel a céllal államosítanak. A tanzániai szakszervezeti központban külön osztály foglalkozik a vállalatoknál érvényesülő demokrácia kérdéseivel. Az üzemi tanácsokba nemcsak az adott vállalat dolgozói kerülnek be, hanem a kormányzó párt és a szakszervezetek küldöttei is. Az üzemi tanácsok elnökét az uralkodó kormánypárt jelöli ki. Ez a kijelölés az állami vállalatoknál kötelező érvényű, a magánszektorban a kormánypárt csak ajánlja az elnököt. Ezt az ajánlást tanácsos megfogadni, mert a párt tesz javaslatot arra is, hogy melyik vállalatot államosítsák.

A fejlődő országok munkáspártjai és szakszervezetei arra töreksenek, hogy a szocialista országok tapasztalatait felhasználják, de e szándékukat a termelőerők fejletlensége és az adott termelési viszonyok még nagyrészt megakadályozzák. Ugyanakkor növekvő mértékben és a fejlett tőkésországokhoz viszonyítva előrehaladottabban valósul meg a szakszervezeti beleszólás az egyes országokban, nemzeti szinten.

A munkások részvételének igénye a vállalati vezetésben ma már világjelenség, hiszen élethelyzetük nagymértékben ennek a függvénye. Ezért harcol a munkásosztály a nem szocialista országokban, ezt gyakorolja a szocialista országok munkásosztálya lényegében azonos módon, noha formájában és elnevezésében sokféle változatban. Hazánkban a fejlett szocialista társadalom építésének egyik alapvető feltétele a szocialista demokrácia és ezen belül az üzemi demokrácia fejlesztése. Ezért mondta a szakszervezetek XXIII. kongresszusán Lázár György, a Minisztertanács elnöke, hogy „... most és a következő években a szocialista demokrácián belül különös jelentőséget tulajdonítunk az üzemi, a munkahelyi demokrácia fejlesztésének. Meggyőződésünk, hogy a munkahelyi demokrácia növeli a dolgozók felelősségérzetét, megteremti a széles körű lehetőséget arra, hogy a munkások, az alkalmazottak, a dolgozók aktívan bekapcsolódjanak a közügyek, a vállalati ügyek intézésébe. A munkahelyi, üzemi demokrácia fejlesztése olyan társadalmi feladat, amely tartós folyamatban valósul meg. Sokat kell még fejlődnie a vezetők, munkások, alkalmazottak szemléletének, tudatának ahhoz, hogy teljesebbé váljon a szocialista demokráciát éltető közéleti aktivitás, az egészséges, meg nem alkuvó kritikai szellem.” A dolgozó tömegek, mindenekelőtt a munkásosztály aktív részvétele nélkül nem érhetjük el céljainkat, ezt az aktivitást pedig sok más tényező mellett az üzemi demokrácia megfelelő színvonalú érvényesülése fokozza.

Az üzemi demokrácia érvényesülése azonban még nem kielégítő, és teljes megvalósítása még előttünk álló feladat. A XI. pártkongresszuson elhangzott, hogy ehhez a legjobb határozatok sem elegendőek. Megvalósításához létre kell hozni, vagy ahol van, erősíteni kell az üzemi demokrácia érvényesülésének feltételeit. A feltételek létrehozása és fejlesztése pedig sokoldalú és bonyolult munkát kíván mind a társadalmi szervektől –

elsősorban a pártszervektől és pártszervezetektől, a szakszervezetektől, akik e feladat megoldásában a pártszervezetek legfőbb támaszai – ahogy a XI. pártkongresszus határozata megállapítja, mind pedig az állami, gazdasági vezetéstől.

A feltételek alakítása kettős feladatot jelent. Az egyik az üzemi demokrácia tartalmának, a másik a módszereinek fejlesztését kívánja meg. A két feladatot csak összehangoltan és együtt lehet megoldani, úgy, hogy a módszerek fejlesztése is az üzemi demokrácia tartalmának fejlődését szolgálja. Nem az a fő feladat, hogy új meg új módszereket keressünk – bár ez is szükséges –, hanem az, hogy a meglevő, a gyakorlatban jól bevált módszereket alkalmazva *fejlesszük az üzemi demokrácia tartalmát* és szélesítsük az üzemi demokrácia érvényesülésének körét.

A párt XI. kongresszusával új szakasz kezdődik az üzemi demokrácia fejlesztésében. Világosak és egyértelműek a célok és a feladatok. A párt programnyilatkozata megállapítja: „A munkásosztály vezető szerepének erősítése, a gazdálkodás hatékonyságának emelése, a dolgozók felelősségének növelése szempontjából meghatározó jelentősége van az üzemi demokrácia fejlesztésének.”³⁶

Az üzemi demokrácia érvényesülésének fejlesztése érdekében mindenekelőtt a közvetlen formákat kell fejleszteni, ez biztosítja, hogy a munkáskollektívák ténylegesen részt vegyenek a vezetésben, a döntések kialakításában és a végrehajtás ellenőrzésében. Az egyszemélyi felelős gazdasági vezetés munkája színvonalát emeli az, ha ténylegesen biztosítja – kötelességeihez híven – a feltételeket a közvetlen formák működéséhez. El kell érünk azt, hogy egyetlen vezető se sérthesse meg az üzemi demokrácia biztosította dolgozói jogokat, s ha mégis megsértik, annak megfelelő konzekvenciái legyenek. A közvetlen formák fejlesztéséhez elengedhetetlenül szükséges az összes – a vállalatoknál működő – társadalmi szerv összehangolt, kitartó tevé-

³⁶ A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának jegyzőkönyve. 501. old.

kenysége a pártirányítás, a pártszervek és -szervezetek politikai felelőssége mellett. Hangsúlyozom – mert ennek a veszélye az elkövetkező időben felmerülhet –, hogy a pártszervek és -szervezetek politikai felelőssége az üzemi demokrácia színvonaláért egy jottányit sem csökkenti a többi vállalati szerv és szervezet, elsősorban a gazdasági vezetés és a szakszervezetek felelőségét az üzemi demokrácia érvényre juttatását biztosító intézményrendszer működéséért.

Az üzemi demokrácia színvonalának emelésében különösen nagy feladatai vannak a vállalatoknál működő szakszervezeti szerveknek, a szakszervezeti tagságnak és a felsőbb szakszervezeti szerveknek. Az eddig már említett feladatokon kívül elsőrendű fontosságú a munkásképviselet magas színvonalú biztosítása. Megoldásához biztosítani kell a szakszervezeti demokrácia továbbfejlesztését, a munkaadónál dolgozó munkások számának, arányának megfelelő részvételt a képviseleti szervekben, a tömegcentrikusságot a vezetésben. A szakszervezetek kettős funkciójának megvalósulása az üzemi demokrácia szintjén megegyezik a jogok és a köteleességek egységes, egyidejű érvényesítésével. A szakszervezetek munkájában erősíteni kell a nevelő szerep megvalósulását és ezt nagymértékben segíti a szakszervezeteknek az üzemi demokráciában betöltött munkásképviseleti szerepe. A szakszervezeteknek szem előtt kell tartaniuk azt, hogy: „Minden szinten éljenek jogaikkal, képviseljék és védjék bátrabban a dolgozók érdekeit, lépjenek fel a törvények, a rendeletek megtartásáért.”³⁷

Mindezek alapján tehát reális igény az üzemi demokrácia színvonalának emelése, hogy ne maradjon el sem tartalmában, sem módszereiben a követelmények mögött. Ha ez a könyv a legcsekélyebb mértékben is hozzájárul ennek megvalósításához, akkor a szerző, a kiadó, a lektorok nem végeztek hiábavaló munkát.

Előszó 5

I. *Az üzemi demokrácia fő jellemző vonásai 7*

A szocialista demokrácia lényege, fejlesztésének lehetősége és szükségsszerűsége 9

Az államélet demokratizmusa 17

A munkahelyi demokrácia 18

Az üzemi demokrácia tartalma 20

II. *Az üzemi demokrácia érvényre juttatásának mechanizmusa 39*

III. *A vállalati pártszervek és pártszervezetek szerepe és feladatai az üzemi demokrácia megvalósításában 49*

A pártszervek és pártszervezetek politikai felelőssége az üzemi demokrácia érvényesülésében 51

Pártirányítás az üzemi demokrácia mechanizmusában 56

A pártszervek és pártszervezetek további feladatai az üzemi demokrácia fejlesztésében 67

IV. *Az egyszemélyi felelős vezetés és az üzemi demokrácia 73*

A vállalati belső mechanizmus korszerűsítésének szükségessége 78

A gazdasági vezetés és a beosztott dolgozók 90

A közvetlen termelésirányítók szerepe és problémái 103

V. *A szakszervezetek és az üzemi demokrácia 119*

A szakszervezetek helye és szerepe a szocializmusban 123

A szakszervezetek munkásképviseleti tevékenységének elvi kérdései és szervezeti rendszere 134

A szakszervezeti munkásképviseleti rendszer eredményei és problémái 147

A szakszervezeti képviseleti szerveknek a vállalati tervezéssel kapcsolatos tevékenysége 153

VI. *Az üzemi demokrácia közvetlen érvényesülése 161*

A kollektív szerződés a dolgozók közvetlen részvételének eszköze 175

A közvetlen részvétel továbbfejlesztésének okai és kísérletei 186

VII. Az üzemi demokrácia csepeli modellje	195
Az üzemi demokrácia fórumai a Csepel Művekben	203
VIII. A tudományos-technikai forradalom hatása az üzemi demokrácia érvényesülésére (Győri tapasztalatok)	217
IX. Az üzemi demokrácia az európai szocialista országokban	231
X. A munkásosztály harca a vezetésbe való beleszólás jogáért a fejlett tőkés- és a fejlődő országokban	255
Harc a beleszólásért a fejlett tőkésországokban	262
Harc a beleszólásért a fejlődő országokban	280
Befejezés	283

A kiadásért felel a Kossuth Könyvkiadó igazgatója

Szerkesztette Szabolcsiné Benedek Ágnes

A borító Szántó Tibor munkája

Műszaki vezető Mózes Tibor

Műszaki szerkesztő Sebestyén Gyula

A szedést 1975. XI. 24-én kezdték meg

Megjelent 1976. V. 31-én, 10 000 példányban

Terjedelme 14,4 (A/5) ív



75.3845 Athenaeum Nyomda, Budapest – Íves magasnyomás

Felelős vezető Soproni Béla vezérigazgató

15,— Ft